

MEMORIA NO FINANCIERA 2023



UNA COOPERATIVA SOSTENIBLE

Índice

Carta de la presidencia y gerencia	1
Somos RPK Group	3
Un grupo industrial y tecnológico	3
Internacional	4
Matriz cooperativa	5
Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	6
Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros clientes	12
Buscamos la eficacia en la gobernanza	21
Modelo de empresa con las personas en el centro	27
Responsables con el medio ambiente	41
Integrados en la comunidad	47
Anexos	51
Anexo I – Datos de contacto	51
Anexo II – Filiales del Grupo RPK	51
Anexo III – Trazabilidad de cumplimiento de la Ley de Información No Financiera y Diversidad	52

Carta de la presidencia y gerencia

Un año más nos encontramos revisando las actividades del año anterior con la intención de aportar algunas reflexiones sobre la evolución de nuestra cooperativa. El año 2023 fue el primer ejercicio del nuevo Plan Estratégico 2023/26, **un ejercicio de una alta actividad en el apartado de personas**. Comenzamos incorporando a Eduardo como nuevo CEO en mayo del 2022, con el mandato de liderar un nuevo plan estratégico y nombrar a los responsables que iban a liderar diferentes áreas. En enero del 2023 se explicó el trabajo realizado y los nuevos objetivos del Plan Estratégico 2023-2026. Debido a ello en el periodo Otoño 2022-otoño 2023 se han reemplazado 4 de las 5 direcciones de las filiales y se ha planificado el reemplazo de la quinta. En todos los casos se ha promocionado el talento interno con alto éxito si nos fijamos en los resultados económicos, de captación, rotación y sociales. En estas filiales se ha dado una baja rotación en los equipos claves con la incorporación de estas nuevas direcciones, con especial mención en RPK China donde no se han dado rotaciones en todo el año. Sin embargo, en RPK Mexico, sí hemos sufrido una alta rotación en equipos clave, algo que nos hace reflexionar sobre el papel clave de RPK Vitoria en implementar un sistema de soporte continuo a todas nuestras plantas. En el caso de Gasori, definimos por primera vez un equipo directivo multidisciplinar donde hasta ese momento se realizaba esta tarea en un equipo estanco de 2 personas, y se ha realizado su primer Plan Estratégico 2024-2027.

En el Consejo de Dirección de Vitoria se han definido nuevos Responsables y Directores, en este caso mezclando talento y experiencia interna con sabiduría nueva. Se han reestructurado las UATCs buscando una mayor eficiencia en lo operativo con la intención de generar un modelo de éxito en la matriz exportable a nuestras filiales.

En el Consejo de Dirección de Grupo se ha comenzado el seguimiento cercano de las actividades del Plan Estratégico, de captación, innovación, inversión y mejora que son necesarias para aprovechar las sinergias de todo el Grupo RPK y marcar un camino hacia el futuro para tener una Cooperativa cada vez más fuerte. Durante el año 2023 hemos avanzado en nuestras obligaciones de Buen Gobierno y transparencia generando 5 nuevas normas laborales de diferente índole con la intención de INCREMENTAR LA TRANSPARENCIA EN LA GESTION DIARIA. En los últimos 4 años hemos generado 13 de las 15 normas de aplicación para diferentes ámbitos, incluido el manual de gobernanza, con la intención de definir criterios de actuación al colectivo. Solo dejando escritos estos procedimientos podemos ir mejorándolos año a año.

Siguiendo el trabajo emprendido hace cuatro años, en el 2023 hemos realizado otra auditoria forense, en este caso a la planta mexicana. Estas auditorias han dado elementos de trabajo “al equipo controller”, reforzado a lo largo de 2023 y fortaleciendo las sistemáticas de control en todas las áreas, haciendo de RPK una empresa referencial en este campo a donde empresas del entorno se han acercado a nosotros interesándose por nuestro sistema implantado.

No queremos dejar de mencionar aquí con especial cariño nuestros avances en la colaboración social y el apoyo a diferentes causas tan importantes como lo es la igualdad de género, el euskera, eventos sociales y deportivos en nuestro territorio, así como el mantenimiento de la colaboración estratégica con diferentes colectivos del entorno como pueden ser Banco de alimentos, Mundukide, Albaola, Medicusmundi, etc. Hemos continuado con la dotación de recursos económicos al equipo de voluntarios de Transformación Social mejorando la NL-09. No queremos dejar pasar la ocasión para mostrar nuestro agradecimiento a todas las personas de RPK que participan voluntariamente en diferentes órganos y colectivos de la cooperativa, sin duda estas personas hacen de RPK un sitio mejor con el cual merece la pena vincularse. Este año hemos comenzado a impulsar actividades sociales también desde el equipo de igualdad. Hemos realizado una primera aproximación a la integración de las jóvenes en un deporte tan complejo como es el ciclismo tanto por la dedicación personal de las deportistas como económica de los equipos.

Así mismo, el pasado mes de Septiembre se incorporaron tres personas de la cooperativa al Curso de especialista en cooperativismo ADITU con el mandato de realizar el Plan Estratégico de Transformación Social, que verá la luz a mediados del 2024.

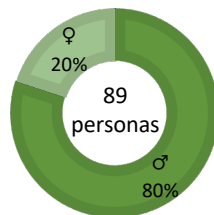
Queda aún mucho recorrido y muchas cosas por hacer, pero sin duda, hemos avanzado.

Por supuesto nada de ellos sería posible sin la colaboración de todos nuestros grupos de interés. Ninguno de los más de las 800 personas que conforma el colectivo RPK puede quedar fuera de nuestro agradecimiento, así como tampoco pueden quedar fuera becarios y personal en dual, Iñaki Gaskon socio de nuestra planta de la Rioja, proveedores, nuestros clientes, asesores y toda la red tejida por RPK en estos cincuenta años que nos ayudan a ser mejores. Y por supuesto, gracias a todos los socios de RPK S. Coop., porque sólo con vuestra confianza y apoyo podremos seguir avanzando.

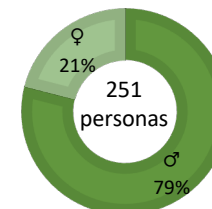
Iñigo Fernández de la Peña y Eduardo Melón
Presidente y CEO de RPK Group

RPK GASORI

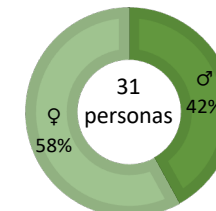
Parte de RPK Group desde el 2012
10,7 M€ en ventas
Beneficios de 174 m€

**RPK VITORIA (HQ)**

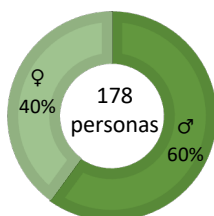
Sede central
33,8 M€ en ventas
Beneficios de 3 M€

**RPK CHINA**

Fundada en 2017
1,4 M€ en ventas
Pérdidas de 447 m€

**RPK MÉXICO**

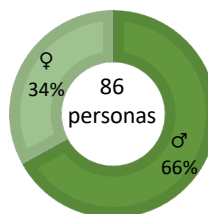
Fundada en 2001
21,3 M€ en ventas
Beneficios de 958 m€



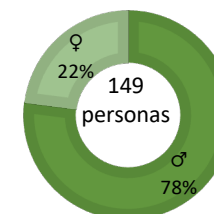
784 personas
82,7 M€ en ventas
5,2 M€ en beneficios

RPK TARRAGONA

Adquirida por RPK Group en 2006
11,2 M€ en ventas
Beneficios de 520 m€

**RPK INDIA**

Fundada en 2009
5,2 M€ en ventas
Beneficios de 48 m



Somos RPK Group

Somos un grupo industrial internacional dedicado a proponer a nuestros clientes soluciones innovadoras de componentes dinámicos metálicos, cuya vocación es generar riqueza sostenible y empleo de calidad, comprometido con los valores cooperativos como palanca de transformación social.

Tenemos una clara visión de futuro, que permanentemente nos sirve de guía:

Ser referente a nivel global en excelencia operacional, sustentados en nuestros valores cooperativos, utilizando el vector de la innovación para aportar valor a nuestros clientes y entorno.

Los valores de RPK Group son los pilares sobre los que desarrollamos toda nuestra actividad. La Dirección y las personas empleadas los interiorizan para trabajar bajo una cultura común:

- **Compromiso:** impulso de nuestro proyecto compartido, sus objetivos, acuerdos y valores.
- **Respeto:** cada persona es RPK Group. Cuido la relación con honestidad y amabilidad.
- **Sostenibilidad:** cuido hoy de nuestro mañana y primo el interés colectivo frente al individual.
- **Rigor:** garantizo atención plena y excelencia técnica y ética.
- **Eficiencia:** doy cada paso para lograr el mayor impacto con el menor coste, con la máxima exigencia personal y colectiva.

Lo que nos hace diferentes no es lo que somos ni lo que perseguimos, sino, sobre todo, el cómo lo hacemos: nuestro modelo de relación. La forma de abordar conjuntamente los desafíos de este mundo en continuo cambio, y hacerlo para dar una respuesta empresarial solvente desde donde, hoy por hoy, forman más de 700 familias en todo el mundo: RPK Group, un grupo industrial y tecnológico, internacional y de matriz cooperativa.

Un grupo industrial y tecnológico

En RPK Group, nos dedicamos principalmente a la fabricación de muelles, formas de hilo, piezas conformadas y estampadas en fleje, bus bars, contact y power springs dedicadas en un 80% al sector de la automoción, suministrando tanto a OEM (*Original Equipment Manufacturers*, o fabricantes de equipo originales) como a TIER1 (proveedores de primer nivel).

Nuestros productos son ensamblados en muy diversas aplicaciones: algunas tradicionales, tales como *powertrain*, suspensión, freno, dirección, sistema de combustible e interiores, y otras más novedosas orientadas hacia el vehículo eléctrico, con productos para conectar sistemas de gestión, recuperación de energía y distribución de la electricidad en vehículos eléctricos tanto ligeros como industriales.

También colaboramos en el desarrollo de sistemas de movilidad basados en el hidrógeno, tanto en Fuel Cell como en motores de combustión interna que utilizan este combustible.

Desde RPK Group hemos apostado por una nueva división en *e-mobility* para dar respuesta al profundo cambio en el que está el sector de la automoción, hacia un modelo más sostenible desde el punto de vista medioambiental, a través de la electrificación de sus motores.

Nuestro proceso productivo es el conformado de alambre y fleje. Disponemos de las máquinas más avanzadas del mercado para el conformado, además de hornos de revenido a pie de máquina para liberar tensiones tras dicho conformado.



En RPK Group disponemos de la mayor parte de tecnologías que nos permiten dar al producto su valor añadido, como verificaciones automáticas 100%, tratamientos superficiales, salas blancas para procesos de limpieza, embalajes especiales como *tape & reel*, montajes especiales, etc. con maquinaria en muchos casos diseñada internamente por nuestro equipo de ingeniería integrado en el Centro Tecnológico.

Gracias a dicho centro, localizado en nuestra central de Vitoria-Gasteiz, somos capaces de proveer, proponer y simular soluciones técnicas innovadoras que nos han permitido registrar varias patentes de soluciones que compartimos con nuestros clientes. También disponemos de un moderno laboratorio, con unos punteros medios de control y ensayo que nos permiten realizar ensayos metalográficos, cálculo por elementos finitos, así como test de fatiga en temperatura y medición de estreses residuales a compresión, lo que nos posibilita diseñar soluciones de vanguardia para aplicaciones de gran responsabilidad y altamente dinámicas con total fiabilidad.

Desde el punto de vista de diversificación, trabajamos con otros sectores como el médico, industrial y el eléctrico, y tenemos una participación mayoritaria en la empresa Gasori. Esta filial dispone de tres unidades de negocio, y, a través de marcas como Urbelaser, RG y ZR, transformamos productos de diversa tipología, como la fabricación de piezas corte-láser bajo plano, elementos de diseño propio enfocados a distribución eléctrica para sistemas de elevación, así como la manufactura de componentes metálicos para mobiliario funcional.

Todos los productos de Gasori son fabricados con las más modernas tecnologías de corte por láser, plegado, punzonado, soldado y pintado, que aseguran una calidad óptima y refuerzan nuestra presencia en los diferentes mercados internacionales.

Internacional

Nuestro modelo de negocio se basa en el enfoque de dar un servicio ágil, de calidad y local, principalmente dentro del sector de automoción. Dentro de ese enfoque, la apuesta ha sido por la internacionalización y el soporte técnico. Nuestras cinco plantas aseguran nuestro posicionamiento global, ya que estamos presentes en tres continentes para tener una cercanía productiva y de soporte técnico de ingeniería de producto para colaborar con los diseños de nuestros clientes.

Tenemos personas, conocimiento y maquinaria en todas nuestras plantas productivas para vender, desarrollar y fabricar prácticamente todo nuestro catálogo de productos en todas ellas con una amplia variedad de procesos productivos, y dar, de esta manera, un servicio *local to local*.

Matriz Cooperativa

RPK fue fundada en 1974 en Vitoria-Gasteiz por 19 personas emprendedoras que fueron el embrión de lo que hoy es un dinámico grupo de empresas. El modelo organizativo seleccionado fue el de la cooperativa, sistema societario con ventajas como la reinversión de dividendos y el compromiso de las personas trabajadoras.

El modelo cooperativo es una forma de organización socio-empresarial en el que se sitúa a la persona en el centro. Este modelo se sustenta en la alineación de todas las personas socias por un propósito compartido, primando los intereses colectivos sobre los individuales y con una mirada puesta siempre a largo plazo. Las personas socias-trabajadoras somos las protagonistas tanto en el día a día en la parte operativa, como en la parte societaria a la hora de tomar decisiones que influyen en el futuro de la cooperativa. Todo ello no sería posible sin una participación y responsabilidad de todo el colectivo.

Uno de los objetivos de RPK Group es crear empleo de calidad. Junto con el objetivo de que ese empleo sea sostenible en el tiempo, también queremos que las personas que trabajan en nuestro proyecto se sientan parte del proyecto cooperativo y formen parte del colectivo de personas socias. Gracias a la normativa desarrollada en 2021, por la cual definimos un marco para poder integrar en RPK Group a personas socias colaboradoras que realicen sus funciones fuera de la central de Vitoria-Gasteiz, en enero del 2022, se integraron las primeras tres personas bajo la figura de personas socias colaboradoras. Dichas incorporaciones fueron en la planta de México y en la oficina comercial en Alemania. A finales de ese año, se propuso el comienzo del proceso de desarrollo cooperativo a otra persona de RPK Tarragona.

En el modelo cooperativo, a diferencia del modelo capitalista, cada una de las personas socias tenemos un voto, independiente del capital que tengamos en la cooperativa. Esto es, sin duda, un elemento diferenciador del sistema y clave a la hora de tomar decisiones.

La **Asamblea General** (AG) es el órgano soberano de la cooperativa en su ámbito de decisión, y sus decisiones son obligatorias para todas las personas socias. Sus funciones son, entre otras, elegir al Consejo Rector y aprobar la distribución de los resultados y los cambios estatutarios.

Durante el 2023, hemos realizado tres ciclos de asambleas informativas: la primera en febrero, para presentar el avance de cierre del 2022, el nuevo Plan de Gestión 2023 y el nuevo plan Estratégico 2023-2026. El segundo ciclo fue a principios de mayo, en grupos reducidos para fomentar el debate de cara a preparar la Asamblea General. Posteriormente, la tercera semana de Mayo, se realizó otra asamblea informativa telemática para explicar una propuesta de reparto alternativa que un grupo de personas socias quería proponer a la asamblea.

La Asamblea General la hemos realizado, como viene siendo costumbre, el primer sábado de junio, con una asistencia del 97% de las personas socias de RPK Group. En esta asamblea, como se ha indicado, hubo una propuesta de reparto alternativa a la presentada por el consejo rector que fue explicada, previamente, en la asamblea informativa telemática de mayo. La propuesta del Consejo Rector tuvo un apoyo del 75,8% y la alternativa del 19,6%. Además, se propusieron actualizar varios artículos de los Estatutos de la cooperativa con un refrendo del 64,7% de las personas socias. La Memoria No Financiera (MNF) del año 2022 tuvo un refrendo del 90.2% de la asamblea. Ello nos anima a presentar una nueva MNF del año 2023, en línea con lo presentado el año anterior.

El **Consejo Rector** (CR) es el órgano de representación de la comunidad de trabajo. Encargado de la gestión empresarial, elige a las personas que ostentarán el cargo de Gerencia y Consejo de Dirección. Asume un alto grado de responsabilidad, puesto que la viabilidad económica y social de la empresa, en buena medida, depende de este órgano.

El Consejo Rector está formado por 8 personas que, a su vez, nombran entre sus integrantes las personas que cumplirán con los cargos de Presidencia, Vicepresidencia y Secretaría. Después de la votación de la asamblea de junio del 2023, y hasta la fecha, el CR está formado por 8 personas: David Recio, Xabier Sáenz, Juan José Romero, Oscar Pérez, Javier Vázquez, Josu Fontaneda, Carlos García e Iñigo Fernández de Lapeña.

El Controller del Grupo acude también al CR, en calidad de invitado, para asesorar y formar al CR en temas, entre otros, económicos y legales. Se ha establecido una dependencia jerárquica directa entre el CR y el Controller del Grupo, asegurando así la independencia del puesto de Controller, separándolo de la Dirección y reportando directamente al Órgano del Gobierno. En estos momentos, el Controller del Grupo está encabezado por Sergio Loma, y en este año 2023 se ha integrado otro miembro, Raúl González Pavón, que reporta a Sergio Loma.

Para el correcto funcionamiento de los órganos de gobierno, disponemos de la **Comisión de Vigilancia** (CV), órgano supervisor para la fiscalización, la intermediación y la transmisión de información. Elegimos a los participantes de este órgano en la Asamblea General, y está formado por 5 personas. Junto con las funciones recogidas en los estatutos de la cooperativa, también asume las tareas relacionadas con el cumplimiento normativo: el **Compliance**. Durante el ejercicio del 2023 se ha actualizado el 40% de sus integrantes. Desde junio de 2023 la CV ha estado formada por: Idoia Sáez de Biteri, Estibaliz Ortiz de Pinedo, Koldo Aldaiturriaga, Diego Gaite y Alberto Soletto.

Para la participación permanente de las personas socias contamos con el **Consejo Social** (CS). Su función es canalizar la visión, propuestas, críticas, demandas o inquietudes de las personas socias sobre cuestiones socio-laborales a través de los cauces establecidos. Las personas elegidas representan a todas las áreas, y la duración del mandato es de 4 años. La elección se hace por votación dentro de cada área y es ratificado por la Asamblea General, y todas las personas socias son electoras y elegibles. Durante el ejercicio del 2023, el CS ha estado formado por Iker Lopetegui, Aitor Grisaleña, Daniel Barrio, Javier Ugalde, Santiago Galindo, Sebastián Perez, Javier Romero y Jerai Murillo.

Trabajamos hacia un desarrollo sostenible

En RPK Group trabajamos cada día para dar pasos firmes hacia la sostenibilidad en las tres dimensiones de la empresa: económica, social y medioambiental. Lo hacemos, por una parte, generando proyectos de aportación de valor en esas tres áreas, y, también, pasando por esa mirada todos nuestros procesos empresariales.

Para ello, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una referencia y palanca transformadora de alto valor. Más allá de ser un modelo en el que encajar lo que ya hacemos y poder testar nuestro cumplimiento, los ODS son una herramienta de reflexión, que nos permite preguntarnos qué más podemos hacer en cada uno de los 17 objetivos que mejore nuestros procesos o añada proyectos nuevos para impactar de forma positiva en nuestra sostenibilidad y, por tanto, en nuestro entorno.

Así, en RPK Group, hemos seguido la hoja de ruta que a continuación se menciona en relación con la materialización de la acción social vinculada a los ODS:

1. RPK Vitoria es miembro de la **Alianza Alavesa por el Desarrollo Sostenible**.
2. Comunicación al colectivo y participación en distintas actividades internas y externas, para comprender el alcance de los ODS.
3. Creación del Equipo de Transformación Social y análisis de todos los proyectos en clave ODS, identificando áreas de mejora donde poner en marcha proyectos internos y externos.
4. Puesta en marcha de los proyectos de transformación social cada año, en base a criterios de impacto en los ODS.

Para que el compromiso que tenemos con la sostenibilidad se refleje en nuestro día a día, durante el 2022 se hizo el análisis de materialidad para decidir cuáles eran los temas materiales a trabajar teniendo en cuenta nuestra actividad. Es por ello que, para la identificación de los temas se tuvieron en cuenta las cuestiones que, de por sí, son relevantes por la actividad de RPK Group (sectoriales), y se añadieron otros

que vinculan a la empresa al entorno más cercano. También se tuvieron en cuenta los requisitos legales a cumplir y los estándares GRI¹.

La clasificación de los temas se hizo según las tres dimensiones de la sostenibilidad de la empresa antes mencionadas (económica, social y medioambiental), convirtiéndolas en cinco áreas específicas. Durante el año 2023, se ha seguido este mismo criterio y se ha tenido en cuenta la misma clasificación de los temas que se hizo entonces.

A continuación, podemos analizar cada uno de los temas y su vinculación con los estándares GRI.

ÁREA ECONÓMICA: temas que afectan a la actividad de la empresa y a la viabilidad económica.

TEMA MATERIAL	DESCRIPCIÓN	GRI
Desempeño económico - Solidez financiera	Mejorar la rentabilidad para garantizar la permanencia en el tiempo de la cooperativa.	GRI 201
Innovación	Fomentar una cultura innovadora orientada a los clientes.	NO GRI
Gestión responsable en la cadena de suministro	Extender el compromiso con la sostenibilidad a lo largo de la cadena de valor (medioambiente, social).	GRI 204 GRI 308 GRI 414
Transformación digital	Mejorar los procesos internos mediante herramientas digitales.	NO GRI
Diversificación	Profundizar en la diversificación de productos para ampliar nuestro negocio a diferentes sectores (medical, industrial).	NO GRI
Satisfacción de los clientes	Trabajar las necesidades de los clientes con el propósito de conseguir "cero defectos".	NO GRI

GOBERNANZA: temas relevantes para guiar la actividad de la empresa.

TEMA MATERIAL	DESCRIPCIÓN	GRI
Gobernanza cooperativa	Trabajar la gobernanza cooperativa.	NO GRI
Gobernanza operativa	Trabajar una gobernanza acorde y eficaz para el gobierno de RPK Group y sus filiales y departamentos.	NO GRI
Compliance	Garantizar un comportamiento ético y responsable de los órganos de gobierno y de gestión de la cooperativa y establecer mecanismos para evitar prácticas como la corrupción, el soborno, el fraude o la competencia desleal.	GRI 205 GRI 206
Comunicación y transparencia	Disponer de los mecanismos necesarios para garantizar el intercambio de información en ambas direcciones comprender las decisiones y tareas relacionadas con la actividad de la Cooperativa, así como para tener en cuenta las opiniones de todas las personas que componen RPK Group.	NO GRI
Gobernanza comprometida con la sostenibilidad	Integrar la sostenibilidad como tema transversal de RPK Group.	NO GRI

¹ GRI: Global Reporting Initiative. Son un conjunto de estándares que conforman el modelo más utilizado por las empresas para reportar la información no financiera.

PERSONAS: cuestiones relacionadas con las condiciones laborales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

TEMA MATERIAL	DESCRIPCIÓN	GRI
Bienestar en el trabajo	Crear un modelo de empresa que incida positivamente en la satisfacción y la motivación de las personas trabajadoras y en las condiciones de trabajo. Trabajar en la gestión de: Empleo de calidad. Medidas de conciliación. Derechos de las personas trabajadoras. Sistema retributivo solidario.	GRI 401
Seguridad y salud en el trabajo	Prevenir los riesgos laborales y promover la salud y seguridad de las personas trabajadoras.	GRI 403
Atracción y desarrollo del talento	Atraer y mantener el talento junto con crear espacios para identificar y facilitar el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras.	GRI 404
Diversidad e igualdad de oportunidades	Trabajar para crear un entorno de trabajo inclusivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estando atentos a otros ámbitos de la diversidad.	GRI 405

MEDIOAMBIENTE: temas para analizar el impacto de la actividad empresarial en el medioambiente.

TEMA MATERIAL	DESCRIPCIÓN	GRI
Lucha contra el cambio Climático	Reducir las emisiones atmosféricas, hacer un uso eficiente de la energía y apostar por el uso de energías renovables.	GRI 305 GRI 302
Gestión responsable y eficiente de los recursos materiales y de los residuos	Optimizar el consumo de materiales y utilizar materiales con menor impacto ambiental junto con reducir la generación de residuos (3R).	GRI 306 GRI 301
Uso eficiente del agua	Hacer un uso eficiente del agua.	GRI 303
Movilidad al puesto de trabajo	Fomentar la movilidad sostenible al trabajo de las personas trabajadoras.	GRI 305

SOCIEDAD: temas relacionados con el impacto social que se produce fuera de la empresa.

TEMA MATERIAL	DESCRIPCIÓN	GRI
Desarrollo de la comunidad	Participación activa de RPK Group a través de la colaboración con iniciativas de acción social, solidarias y otras. Fomentar las relaciones de colaboración con los grupos de interés. Alianzas. (Local y global).	GRI 413
Gestión del Euskara Plana	Profundizar en el compromiso de RPK Group con la sociedad a través del plan de euskera.	NO GRI
Participación de las personas trabajadoras en iniciativas de desarrollo comunitario	Trabajar y fomentar el compromiso social de las personas trabajadoras de RPK Group.	NO GRI

Compromiso con los grupos de interés

En RPK Group trabajamos codo con codo con los grupos de interés. Son grupos de interés, por una parte, las personas, grupos o entidades que se ven afectadas por la actividad de la empresa y, por otra parte, las personas, grupos o entidades cuyas actividades impactan en la actividad de la empresa.

En 2022, se realizó un ejercicio de priorización de esos grupos de interés, teniendo en cuenta tres características:

- La influencia del grupo de interés en la actividad de la cooperativa.
- La influencia de la actividad de la cooperativa en este grupo de interés.
- La importancia que tendrá cada grupo de interés en el futuro de la actividad empresarial.

Esta es la lista de los grupos de interés a los cuales se les pregunto por el impacto de RPK:

- Personas socias y trabajadoras.
- Filiales - Personas trabajadoras de RPK Group.
- Empresas proveedoras – subcontratas: área de ventas, desde la perspectiva de las empresas proveedoras y subcontratas.
- Clientela: área comercial, desde la perspectiva de nuestros clientes.
- Administración pública: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- Sindicatos: Comité de Empresa.
- Entidades financieras: Laboral Kutxa.
- Instituciones educativas – Universidades: Egibide y IMH.
- Colectivos sociales (COFIP): Mundukide, Albaola, Don Bosco, Dorletako Lagunak
- Centros tecnológicos y entes colaboradoras: BIC Araba y Tecnalia.

Una vez realizado el trabajo de identificación, se preparó una encuesta online para recabar su opinión sobre los temas materiales, valorando cada tema de forma cuantitativa. La participación fue muy satisfactoria.

Matriz de materialidad

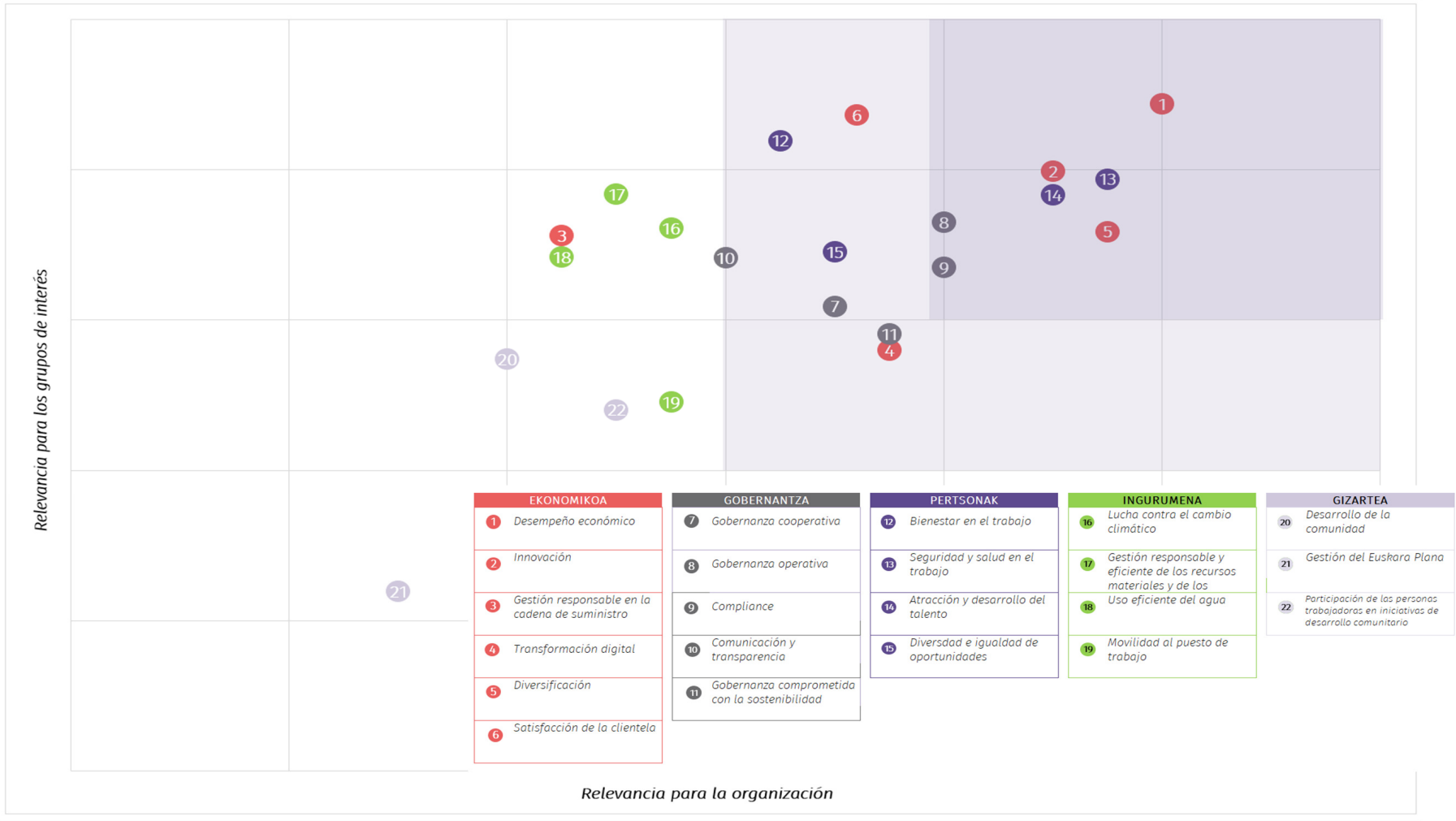
Para valorar los temas materiales desde el punto de vista de la empresa, en 2022 se realizó una sesión de reflexión. En dicha sesión, participaron representantes de los órganos de gobernanza: participantes del Consejo Rector y del Comité de Dirección, junto con personas responsables de áreas con estrecha relación con la sostenibilidad. Previamente a esa sesión, las personas convocadas rellenaron la misma encuesta enviada a los grupos de interés. Así, en la sesión se debatió directamente la puntuación y priorización que se le dio a cada tema.

Teniendo en cuenta los dos puntos de vista, se generó la matriz de materialidad, y, con ello, se priorizaron los temas materiales a trabajar. A continuación, se muestra la tabla con los temas ordenados por nivel de prioridad y la matriz de materialidad.

Nivel de prioridad 1		Nivel de prioridad 2		Nivel de prioridad 3	
1.	Desempeño económico – solidez financiera	6.	Satisfacción de los clientes	17.	Gestión responsable y eficiente de los recursos materiales y de los residuos
2.	Innovación	12.	Bienestar en el trabajo	16.	Lucha contra el cambio Climático
13.	Seguridad y salud en el trabajo	10.	Comunicación y transparencia	3.	Gestión responsable en la cadena de suministro
14.	Atracción y desarrollo del talento	15.	Diversidad e igualdad de oportunidades	18.	Uso eficiente del agua
5.	Diversificación	7.	Gobernanza cooperativa	19.	Movilidad al puesto de trabajo
8.	Gobernanza operativa	11.	Gobernanza comprometida con la sostenibilidad	20.	Desarrollo de la comunidad
9.	Compliance	4.	Transformación digital	22.	Participación de las personas trabajadoras en iniciativas de desarrollo comunitario
				21.	Gestión del Euskara Plana

En el año 2023, se ha tenido en cuenta la misma matriz de materialidad. De esta forma, hemos organizado esta sección de la memoria en cinco apartados, haciendo conexión con los ODS y reportando información sobre todos los temas materiales.

Matriz de materialidad de RPK Group



Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros clientes

La industria de la automoción está experimentando un profundo cambio de su modelo productivo para lograr la descarbonización de los vehículos y aumentar su conectividad y confort con precios contenidos. Una vez superadas las tensiones de la cadena de suministro, que dificultaban esta transición, los expertos prevén el comienzo de un nuevo ciclo basado en la reposición de vehículos en los mercados desarrollados y en la baja motorización de las áreas emergentes. El reto de RPK es adaptarse rápidamente a esos cambios para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, trabajando de forma conjunta en la sostenibilidad del proyecto.

Desempeño económico-solidez financiera

Mejorar la rentabilidad para garantizar la permanencia en el tiempo de la cooperativa

De cara a poder asegurar la sostenibilidad del proyecto y generar un empleo de calidad, debemos trabajar para generar un alto valor añadido a nuestros clientes, teniendo siempre como objetivo la rentabilidad del negocio.

Seguimos teniendo, a corto plazo, el reto de la alta inflación con los continuos incrementos de costes, por lo que debemos continuar con la mejora de márgenes, de acuerdo al valor que aportamos, y mejorar la eficiencia en nuestras tareas para que pueda mejorar la cuenta de resultados. Estas tareas nos afectan a todos.

Algunas de las principales iniciativas y proyectos de mejora en los que se ha venido trabajando durante el año 2023 han sido los siguientes:

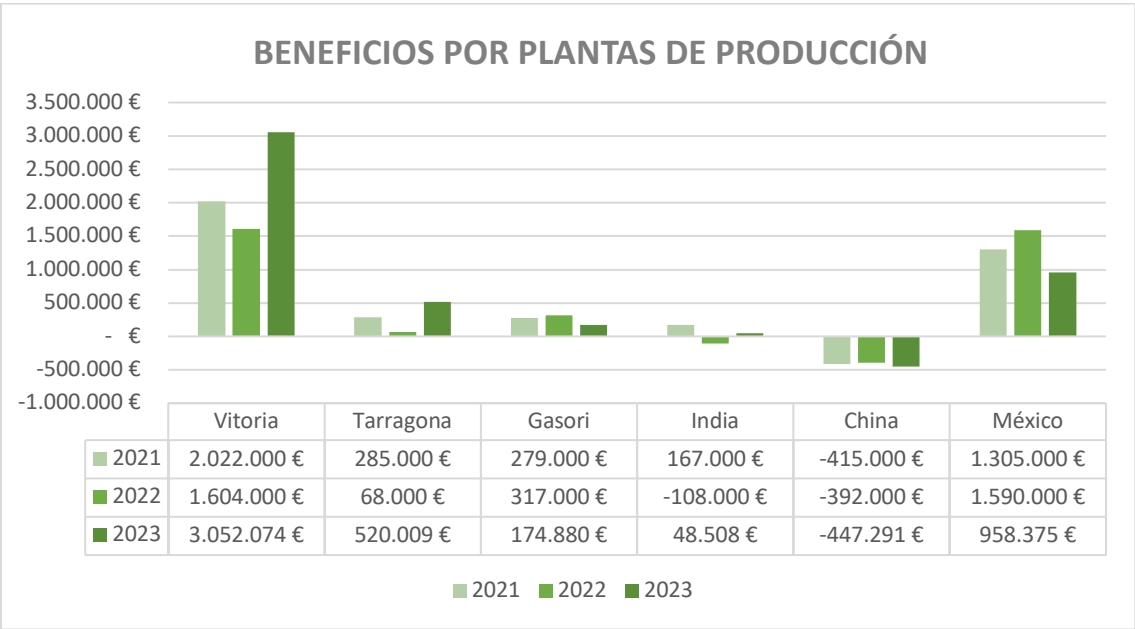
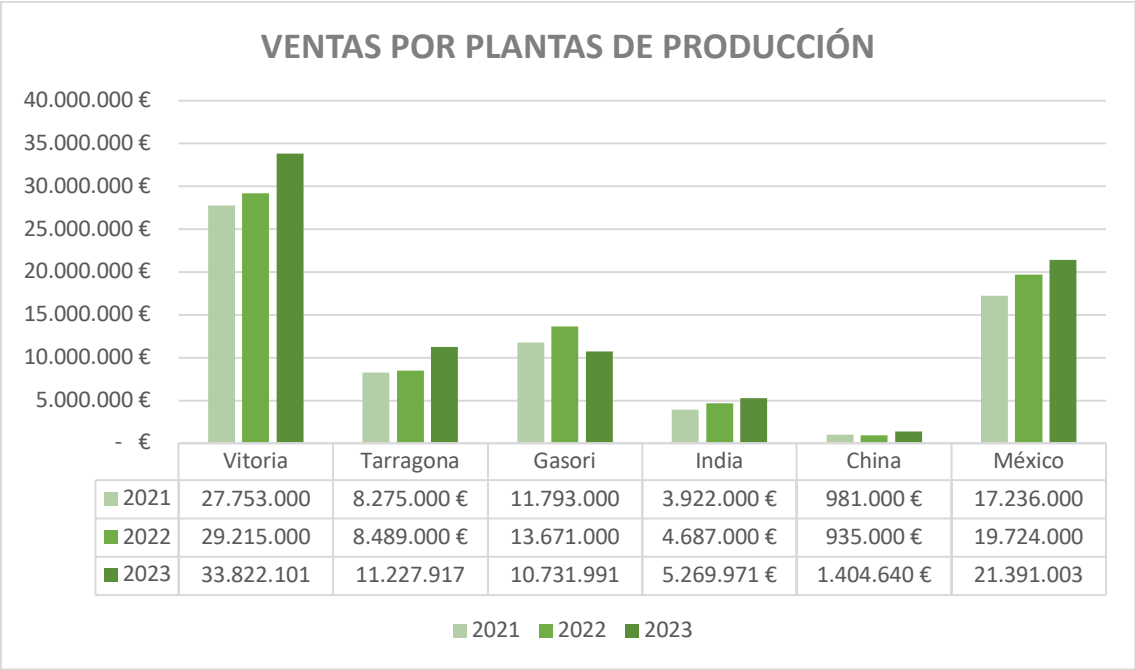
Mejoras coordinadas desde las diferentes UATCs (Unidades Autónomas de Trabajo Cooperativo)

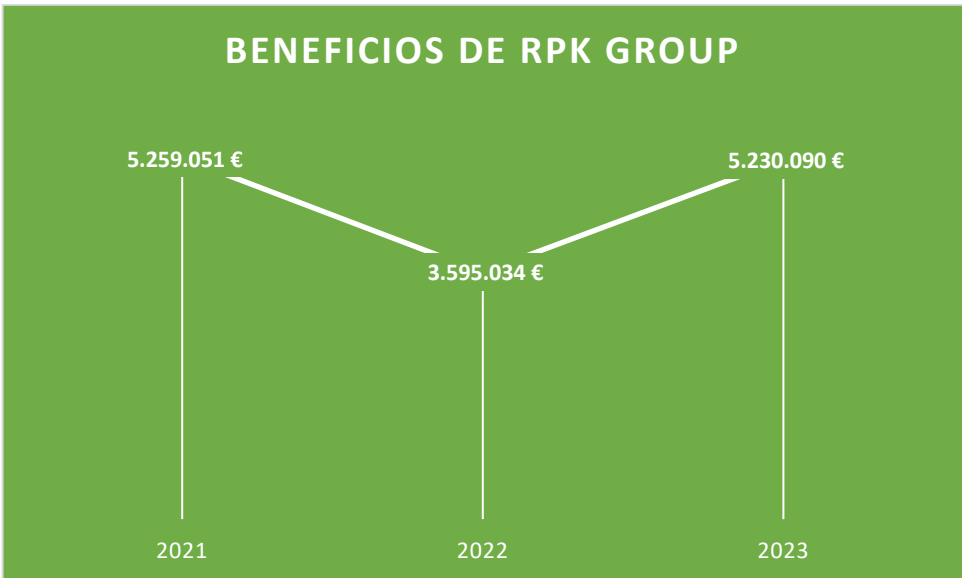
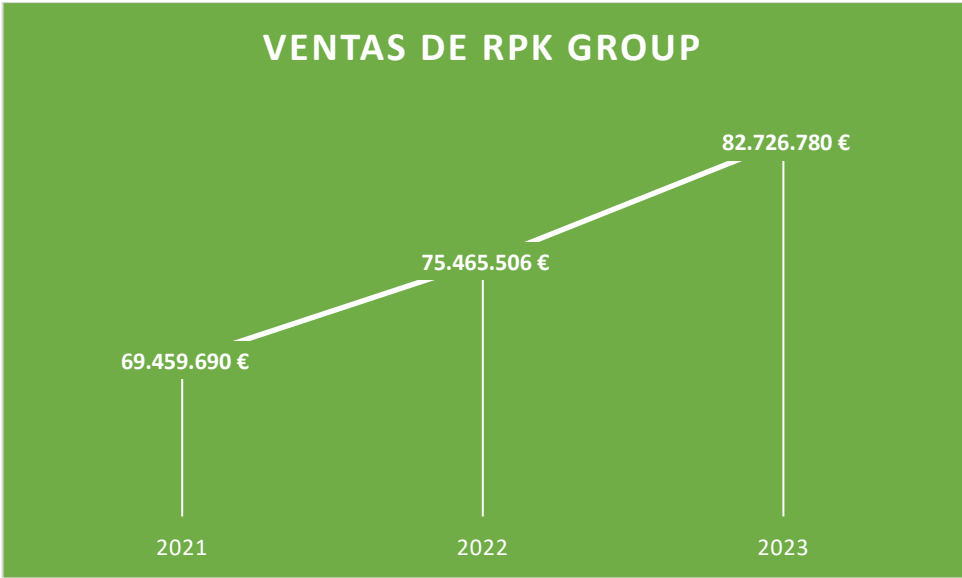
Se está realizando un importante trabajo de mejora continua en las distintas UATCs en colaboración con Ingeniería, Centro Tecnológico y Calidad, que nos va aportando cada año una mejora de rentabilidad con la suma de muchas acciones.

Proyecto TSP

El objetivo final del Proyecto TSP (Transformación del Sistema Productivo) está enfocado a mejorar la rentabilidad productiva, mediante las reducciones de tareas de poco valor, búsquedas de producto, gestión y reducción de stocks, movimientos de materiales, etc. Engloba varios proyectos en paralelo, afecta a todas las áreas, al propio *layout*, y nos llevará a una gestión más intuitiva y basada en datos, que tiene que ser más eficiente en costes.

Estos han sido los resultados económicos por plantas de producción (ventas y beneficios):





Innovación

Fomentar una cultura innovadora orientada a los clientes

Durante este 2023, hemos marcado las líneas estratégicas futuras en cuanto al desarrollo de la innovación dentro de RPK Group. Estas actividades están reflejadas en el documento “Reflexión Estratégica 2023-2026”.

Tenemos claro que la innovación como pilar de crecimiento sostenible es fundamental en una organización como la nuestra. La vigilancia competitiva, la prospección de nuevos mercados y todas aquellas actividades ligadas al crecimiento del Grupo, tienen que ser soportadas por la palanca de la innovación en todos los ámbitos del Grupo.

En 2023, todas las áreas del Centro Tecnológico han estado alineadas y enfocadas en aportar la mejor de las soluciones a las necesidades de las empresas del grupo en los diferentes mercados en los que actuamos, tanto en innovación de producto como en proceso.

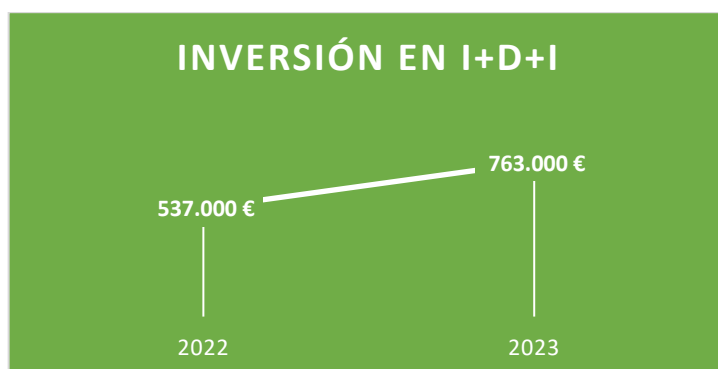
A nivel de producto

- Hemos conseguido captar un proyecto muy importante para freno eléctrico en nuestra planta de México, en el que han intervenido la planta de México, la planta de Tarragona y el Centro Tecnológico, con el diseño y construcción de las máquinas de montaje.
- Hemos trabajado desarrollando conectores de cobre (Bus Bars) flexibles para la aplicación del vehículo eléctrico: hemos ampliado conocimiento y hemos conseguido algunas adjudicaciones de este producto. Debido a ello, durante el próximo año 2024, se va a industrializar una línea de trabajo para estas Bus Bar flexibles.
- Seguimos trabajando en todo lo relacionado con productos denominados Constant Force Spring: productos con variedad de aplicaciones y en variedad de sectores.
- Seguimos trabajando en soluciones con materiales inteligentes o de efecto memoria (SMA: *Shape Memory Alloy*) como Nitinol, para actuadores eléctricos y transmisiones automáticas en el sector de la automoción y en el sector médico. Desde SPRI nos han subvencionado este proyecto de una duración de dos años.

A nivel de procesos

- Hemos implementado novedosos procesos de control de nuestros productos, dotándolos de mayor fiabilidad y robustez, garantizando a nuestros clientes un producto de mayor calidad.

Durante el 2023 la inversión en I+D+i con criterios auditables del SPRI solo en la planta de Vitoria ha sido de 763.000 €. Esto supone un 42% más de inversión respecto al año 2022.



Diversificación

Profundizar en la diversificación de productos para ampliar nuestro negocio a diferentes sectores (medical, industrial)

Las legislaciones de la regulación de emisiones de vehículos de combustión interna, de USA y Europa, están sufriendo un retraso en su aplicación debido a la ralentización de las ventas de vehículos puramente eléctricos, principalmente por el poco interés que ha generado esta tecnología en el momento actual de su desarrollo y, además, debido al limitado rango, escasa red de recarga y el alto precio de los vehículos.

Por contrapartida, los vehículos híbridos enchufables se están confirmando como la opción válida de cara a la transición hacia el vehículo eléctrico, hasta que el rango de estos vehículos sea suficientemente capaz y se despliegue una adecuada red de recarga.

Estos vehículos híbridos enchufables disponen de motores térmicos, lo que tendrá un efecto positivo en las ventas del Grupo RPK, ya que gran parte de los motores actuales se mantendrán en activo durante un periodo más largo de tiempo. Este nuevo escenario permitirá al grupo financiar e intensificar las actividades de diversificación.

En la actualidad, el Grupo RPK dispone de un equipo dedicado a la identificación y desarrollo de oportunidades en el sector Medical, tanto en USA/México como en Europa, que se ve sostenido por diferentes actividades de comunicación, a través de nuestro departamento de marketing digital.

En nuestra clara apuesta por este sector, el Grupo RPK ha registrado su propia marca Medical, y se encuentra en el proceso del lanzamiento de una web dedicada íntegramente al sector. También ha definido un road map, para certificarse ISO 13485 en Europa, en el segundo semestre del 2024, así como la equivalente en USA en el 2025.

En paralelo, se han habilitado dos unidades productivas, una en Europa y otra en México, las cuales se encuentran equipadas con producción y equipos de limpieza integradas en las salas blancas, para dar servicio a los proyectos captados de nuestros clientes actuales en este sector Medical.

De la misma manera, el Grupo RPK ha estado trabajando en el incremento de nuestra cifra de negocios en los sectores industrial y eléctrico, donde hemos conseguido materializar importantes nominaciones de nuevos proyectos.

Nuestra estrategia de diversificación se encuentra respaldada en todo momento por una intensa actividad en marketing, que ha dado soporte a los equipos de las diferentes plantas del grupo, así como una eficaz comunicación sobre nuestro producto y actividades.

Satisfacción de nuestros clientes

Trabajar las necesidades de nuestros clientes con el propósito de conseguir “cero defectos”

El pilar primordial de nuestro negocio son nuestros clientes, y así debemos de tenerlo integrado en nuestra organización. Nuestras actividades deben estar encaminadas a dar servicio y satisfacer sus necesidades, con el fin de que sigan contando con RPK Group en el futuro para nuevos desarrollos.

Nuestros clientes nos valoran a través de las diferentes interrelaciones que tenemos con ellos, entre las que destaca la calidad de nuestros productos, que debe cumplir en todo momento las especificaciones solicitadas.

Una cumplimentación estricta de sus requisitos incide, no solo en el hecho de que nuestros clientes estén satisfechos y nos lleguen a considerar como empresa proveedora de referencia para futuros nuevos proyectos, sino también para evitar potenciales reclamaciones, que pudieran tener un efecto muy negativo en nuestra imagen.

Otro aspecto que nuestros clientes consideran primordial es el aspecto productivo/logístico relacionado con entregas en plazo y en cantidad solicitada, que ponen a prueba nuestra capacidad productiva y de aprovisionamiento, que han de sincronizarse con sus necesidades y ser lo suficientemente flexibles para poder absorber las fluctuaciones de sus demandas, que, en muchos casos, tensan de una forma sensible nuestras capacidades.

Por otro lado, también es importante trabajar en la solvencia de nuestras propuestas técnicas y nuestra proactividad a la hora de proponer mejoras o nuevos planteamientos a sus diseños, no solo para hacerlos más robustos, sino también más competitivos.

El resultado de las encuestas en el año 2023 ha sido satisfactorio, si bien el resultado ha sido ligeramente inferior al del 2022, se continúa demostrando la positiva percepción que nuestros clientes tienen de RPK Vitoria.

Satisfacción de nuestros clientes	2021	2022	2023
Puntuación global	93,43%	95,21%	93,87%

Transformación digital

Mejorar los procesos internos mediante herramientas digitales

La transformación digital debe centrarse en la reingeniería de los procesos antes de su digitalización. No debe servirnos solamente para digitalizar lo que ya hacemos ahora, sino que el objetivo es mejorar y automatizar tareas, realizar tareas de mayor valor añadido y mejorar la rentabilidad de RPK Group. Así pues, digitalizar un proceso, nos permite medirlo y analizarlo desde diferentes variables y, sobre todo, nos permite realizar la toma de decisiones basadas en datos.

Para todo ello, la calidad del dato es fundamental, y el rigor al seguir los procesos establecidos por parte de todas las personas que conformamos RPK Group, nos evita muchos costes adicionales de corrección y mejora que nos consume muchas horas de trabajo. Una buena calidad del dato nos va a permitir tomar decisiones fundamentadas en datos correctos y objetivos.

Para poder abordar todos estos procesos de transformación digital, el área de Tecnología de la Información (IT) es fundamental, y necesita ser dotada de los recursos requeridos para poder abordar la cantidad importante de retos que requiere la organización durante los próximos años.

Con respecto a los proyectos más importantes que hemos abordado en este año 2023, podemos citar:

TSP (Transformación del sistema productivo)

Este proyecto basado en los estándares de Lean Manufacturing, entre otros aspectos, busca adecuar la frecuencia de fabricación y los tamaños de lotes para encontrar el equilibrio que permita satisfacer la demanda con los medios actuales, pero con menor coste productivo y de almacenaje. Para todo ello se han desarrollado:

- *Informes de nivelación* para optimizar la distribución de los artículos entre las máquinas y evitar atrasos por cuellos de botella.
- *Informes de avance de obra* para medir en cada momento la carga real y el atraso de los centros de trabajo.
- *Cuadros de mando* para ayudar en la planificación, analizando la variabilidad del stock.
- *Mejoras en el MRP* para mejorar la fabricación contra stock.
- *Automatizar la ejecución de las acciones* que propone el MRP, en cuanto a creación, lanzamiento, adelanto y retraso de OFs.

INTRANET

Se ha desarrollado de una nueva intranet, más moderna, compatible con los navegadores actuales, y que nos permite aportar publicaciones de manera más ágil.

CRM (*Customer Relationship Management*)

Facilita mucho la gestión en la captación de las oportunidades de negocio y el seguimiento de las ofertas. Al ser un producto en la nube, se ha realizado un desarrollo muy importante para integrarlo con el ERP mediante servicios web. La idea es ampliar el producto a todas las plantas, de manera que tengamos una única base de datos global de CRM, para todas las plantas, y poder obtener información agregada.

Sistema MES² (*Manufacturing Execution System*)

Es fundamental para la transformación digital de RPK Group contar con un MES que nos sirva para tener información de fabricación en tiempo real, eliminar papel y facilitar la interacción de producción con otras áreas. Para ello se han desarrollado:

- *Mejoras en cortes y nuevos estados de OF* (programada y pausada).
- *Monitorización y visualización global de situación de las máquinas*: En preparación, en ejecución, detenidas, auto mantenimientos pendientes y sus OEEs.
- *Acceso desde MES a la consulta e impresión de los documentos de producción* (Auto mantenimiento, Orden de Fabricación, Vale de material, Etiquetas de producción).
- *Auto imputación* de las fases de hornos y embalados, facilitando el trabajo de los operarios.
- *Predicción de Materia Prima*. Cálculo de la hora estimada de la necesidad de incorporar rollos de Materia Prima.
- *Visualización de la velocidad de fabricación real y estimada en tiempo real*.

Ciberseguridad

Durante este año 2023 hemos:

- *Incrementado la seguridad de las contraseñas*, mediante directivas que nos obligan a introducir claves más largas, con mayúsculas, minúsculas y números.
- *Aplicado el doble factor de autenticación* en las cuentas de correo y aplicaciones de Office 365. Aunque pueda parecer menos ágil tener que indicar el doble factor de vez en cuando, nos permite evitar que puedan acceder a nuestro correo solo con la posesión de nuestra clave.
- *Reforzado la seguridad de los accesos externos* (vpn), mediante el uso de contraseñas robustas y de nuevo el doble factor de autenticación mediante un código enviado al correo electrónico.
- *Realizado una auditoria con una empresa de ciberseguridad*, para detectar posibles vulnerabilidades e ir corrigiéndolas durante los próximos meses.

EDI (*Electronic Data Interchange*)

Una vez centralizados los desarrollos EDI del Grupo en el equipo IT de México, estamos incorporando más clientes y desplegando nuevos mensajes tanto de recepción (Pedidos) como de envío (Albaranes). Además de cumplir con los requisitos de cliente, nos permite ahorrar mucho tiempo en la captura de los pedidos de mucho volumen. Asimismo, todas las incidencias de proceso relacionadas con la integración de estos mensajes, también se han gestionado con el nuevo equipo.

Además de todo lo anterior, hay algunos aspectos de transformación digital que se están promoviendo desde el **Centro Tecnológico**. Así pues, durante el año 2023 se han impulsado dos proyectos en el área de Supply Chain:

- Uno de los proyectos es un **RPA (*Robot Process Administration*)** para automatizar el proceso de introducción de los pedidos de una serie de clientes de forma automática en nuestro ERP. El RPA a través de inteligencia artificial, reconoce los campos de un documento (cliente, referencia, cantidad, fecha de entrega...) y los introduce de forma automática en el campo determinado en el ERP.

² MES es un sistema de software integral y dinámico que monitorea, rastrea, documenta y controla el proceso de fabricación de bienes desde la materia prima hasta los productos terminados.

- El otro proyecto, plantea cómo debe ser el almacén del futuro en las plantas de RPK, considerando eficiencia, tiempos de entrega, ergonomía, desplazamientos y tecnología necesaria.

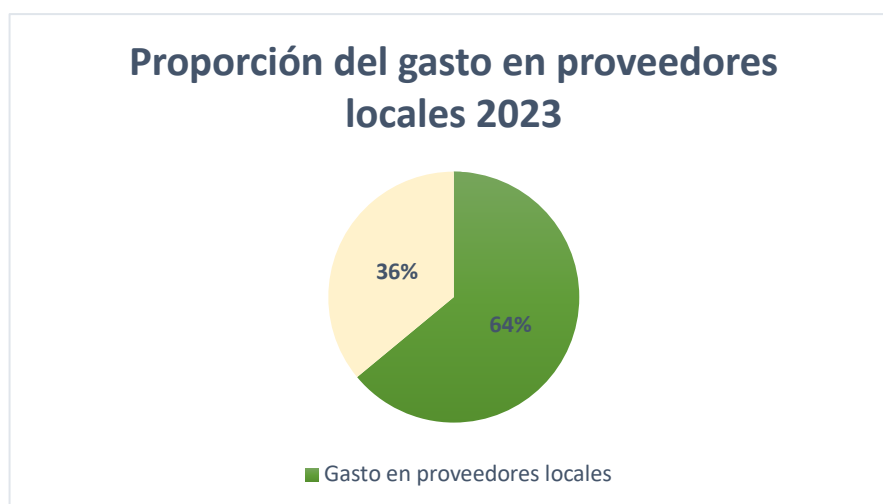
Gestión responsable de la cadena de suministro

Extender el compromiso con la sostenibilidad a lo largo de la cadena de valor (medioambiental, social)

Tal y como hemos indicado en el apartado [Internacional](#), trabajamos en la línea *local to local*. Estos son los datos en cuanto a los proveedores locales durante los tres últimos años:

Proporción de gasto en proveedores locales	2021	2022	2023
Número de empresas proveedoras locales	156	685	1.105
Gasto en proveedores locales (% sobre el total)	18%	42%	64%

**En los datos del 2021 se reportaron solamente los datos de Vitoria. En 2022 y 2023 hemos incluido todo RPK Group.*



A la hora de seleccionar las empresas que nos suministran, tenemos en cuenta, además de los criterios de coste, calidad de producto y aseguramiento del suministro, criterios medioambientales y sociales.

En cuanto a la gestión medioambiental, de acuerdo con lo especificado en los *Requisitos Generales para proveedores de Material de Producción* y en las *Condiciones de Compra Grupo RPK*, valoramos la disponibilidad de un sistema de gestión ISO 14000. Además de ello, la empresa proveedora deberá cumplimentar periódicamente un cuestionario de competencias ambientales. Junto con ello, todo embalaje no retornable deberá ser fácilmente reciclable, o económica y legalmente desechable, de acuerdo con la legislación local en la que cada planta de RPK Group está situada.

Igualmente, incluimos un criterio de gestión medioambiental en las auditorías a proveedores de materia prima (alambre y componentes), además del envío de *check list* periódicos.

En el ámbito social, en el documento de *Condiciones de Compra Grupo RPK*, se exige mantener un código de conducta basado en los siguientes criterios:

- No al trabajo infantil.
- Ausencia de trabajos forzados.
- Jornada de trabajo regulada.
- Seguridad y salud en el puesto de trabajo.
- Derechos personales y colectivos.
- No discriminación.
- Sistema salarial regulado.

Si la empresa proveedora no tiene su propio Código de Conducta, deberá adherirse al *Código Ético y de Conducta de proveedores de RPK Group*, que regirá tanto las relaciones dentro de cada empresa del Grupo como las relaciones que RPK Group mantenga con sus empresas proveedoras.

También animamos y valoramos muy positivamente que las empresas proveedoras dispongan de un Sistema de Gestión Compliance Penal certificado según la norma UNE 19601:17, o de la versión en vigor en el país donde estén ubicados.

Así mismo, exigimos que asuman como propios los requisitos de las declaraciones y convenciones siguientes:

- Declaración universal de los derechos humanos.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las niñas y los niños.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.

Además, también exigimos que asuman como propias las convenciones y recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo):

- Convenciones 29 y 105: Trabajos forzados y esclavitud.
- Convención 87: Libertad de asociación.
- Convención 98: Derecho de negociación colectiva.
- Convención 100 y 111: Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor // Discriminación.
- Convención 135: Convención sobre los representantes de las personas trabajadoras.
- Convención 138 y recomendación 146: Edad mínima.
- Convención 155 y recomendación 164: Salud y seguridad en el trabajo.
- Convención 159: Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas.
- Convención 177: Trabajo en el hogar.
- Convención 182: Peores formas de trabajo infantil.

De la misma manera, exigimos el cumplimiento de toda la legislación vigente en cada país.

Buscamos la eficacia en la gobernanza

La sostenibilidad de RPK Group necesita una gobernanza eficaz a la hora de liderar el proyecto. Es por ello que estamos trabajando la gobernanza desde nuestra matriz cooperativa, que sea operativa para responder a todas las filiales y con una buena comunicación que responda a las necesidades de transparencia que nos piden nuestros grupos de interés.

Gobernanza cooperativa

Trabajar la gobernanza cooperativa

La mejora de la gobernanza es un tema reiterativo, especialmente en las personas que han participado en el Curso Experto Universitario en Cooperativismo -ADITU-. Para conocer la dimensión de esta formación en RPK, podemos destacar que durante los 6 últimos años han realizado este curso 13 personas, de las cuales siguen en la cooperativa 11. Pocas cooperativas pueden afirmar que el 7% de sus integrantes han recibido una formación universitaria sobre cooperativismo. El proyecto final del curso 2019-20, que versaba sobre gobernanza y fue realizado por una persona de RPK Group, se centró en la redacción de un “Manual de Buena Gobernanza Cooperativa” para RPK Group, que desde entonces es un documento de apoyo para la cooperativa.

En esta guía se identificaron ocho aspectos como elementos a trabajar:

1. Asesoría experta externa.
2. Definición clara de competencias, roles y responsabilidades.
3. Formación de rectores, puestos directivos y presidencia.
4. Procesos de selección.
5. Comunicación entre órganos.
6. Proceso de toma de decisiones.
7. Gestión de conflictos.
8. Dimensión, diversidad.

Por otro lado, estos fueron los proyectos que se trabajaron durante el curso 2021-2022 y, que han seguido vigentes durante el 2023.:

Integración de la asesoría experta externa

Hemos incorporado a una persona con más de 30 años de experiencia en el mayor grupo cooperativo, CEO de diferentes cooperativas durante más de 25 años y que ha tenido la oportunidad de vivir de cerca diferentes crisis en diferentes cooperativas. El periodo de colaboración acordado es anual, renovándose cada año en mayo con la intención de que el nuevo equipo del Consejo Rector pueda elegir renovar la colaboración, buscar otras colaboraciones externas o directamente cancelar la misma.

Gracias a esta colaboración, hemos marcado y conseguido los siguientes cuatro objetivos:

- Beber de otras fuentes e intentar abandonar la endogamia natural en la cual vivimos el cooperativismo en RPK Group al no pertenecer a ningún grupo cooperativo.
- Mejorar la relación entre el CEO y el Consejo Rector.
- Incluir en la reflexión del Plan Estratégico 2023-2026 a una persona con experiencia en innovación y mercados internacionales, pero con una mirada de cooperativa.
- Acompañamiento al nuevo CEO que venía de fuera del mundo cooperativo.

Esta experiencia está siendo muy positiva, con una gran aceptación de esta persona externa, tanto por parte del Consejo Rector, como por parte del Consejo de Dirección. Durante el año 2023, ha participado también en el Plan estratégico de Gasori.

Formación cooperativa anual para las personas trabajadoras

Este año 2023, hemos continuado con la segunda edición del curso de cooperativismo, historia, clientes y producto de RPK Group. La formación ha durado 3 jornadas y se ha impartido en Otalora (Arexabaleta) por expertos en la materia. En la materia de producto, mercado e historia hemos contado con la colaboración de Nicolas Larrañaga, 23 años gerente de RPK e Iñigo Fernandez de Lapeña, presidente de la cooperativa y miembro del equipo comercial de RPK. Esta actividad coordinada entre Gestión Social y Consejo Rector ha tenido una gran acogida por parte de las personas que han participado en la misma. Continuamos con la intención de que la formación sea anual, y acudan 15-20 personas por año, en el primer cuatrimestre del año.

Formación cooperativa para el Consejo Rector

Este año han vuelto a participar dos vocales del Consejo Rector en el Curso de Especialista, donde se profundiza en las competencias de las personas que componen el Consejo Rector. En este curso organizado por la corporación Mondragón, se profundiza en temas como el sentido cooperativo, visión estratégica, análisis económico-financiero, aspectos jurídicos de la Gobernanza, etc. El *feedback* de los participantes ha sido muy bueno.

Curso de experto en cooperativismo

El pasado curso 2022-23, y, por quinto año consecutivo, hemos acudido al Curso de Experto en Cooperativismo. En este caso, han asistido David Recio, vocal del Consejo Rector y Aitor Grisaleña, miembro del Consejo Social de la cooperativa. Fruto del trabajo realizado en este curso ha sido la implantación de un manual de terminología cooperativa, así como la entrevista a personas de nueva integración en la cooperativa donde se pudo validar la gran acogida que tiene el curso en Otalora.

	2021	2022	2023
Horas totales en formación cooperativa	498	866	851

Gobernanza operativa

Trabajar una gobernanza acorde y eficaz para el gobierno del RPK Group y sus filiales y departamentos

Estamos trabajando en una gobernanza acorde y eficaz para el gobierno de RPK Group. Dicha gobernanza operativa debe tener dos objetivos principales:

- 1) **Toma de decisiones más compartida** por los grupos y foros de especialistas que tenemos a nivel global.
- 2) **Aprovechar las sinergias** que tenemos entre las distintas plantas del Grupo.

A lo largo del año 2023, hemos estado trabajando de acuerdo a lo definido durante el año anterior en el Manual de Gobernanza de RPK y mejorándolo:

- La **Dirección de Grupo** está trabajando en la toma de decisiones más importantes para el futuro del Grupo y está haciendo seguimiento cercano del Plan Estratégico 2023-2026, con participación de las plantas exteriores y desarrollando las acciones específicas dentro del Plan Estratégico.
- La **Dirección de Planta** operativa de Vitoria-Gasteiz está trabajando en la gestión diaria y en la implantación de los importantes proyectos de mejora que estamos desarrollando para seguir mejorando la misma.
- La **Dirección Comercial** y el **equipo de KAMs** han empezado a trabajar de forma transversal con todos los equipos comerciales globales que tenemos en las distintas regiones, coordinando prioridades y realizando seguimiento.

- Se ha reforzado el **Grupo Controller**, definiendo políticas y sistemas de seguimiento que nos den mayor control, independencia y tranquilidad a los socios sobre el área económico-financiera.

Con todo ello, buscamos el aprovechamiento de todas las capacidades y conocimiento que tenemos en el Grupo para que nos aporten valor a todas las plantas.

Compliance

Garantizar un comportamiento ético y responsable de los órganos de gobierno y de gestión de la cooperativa y establecer mecanismos para evitar prácticas como la corrupción, el soborno, el fraude o la competencia desleal

Nuestro **Código Ético y de Conducta** tiene como firme objetivo establecer las pautas, valores y principios por los que ha de regirse el comportamiento de las personas de la organización en lo que respecta a las relaciones de RPK Group con los grupos de interés, tanto en lo que se refiere a la actividad laboral de RPK Group con sus personas socias y empleadas, como a sus relaciones con los clientes, empresas proveedoras y agentes colaboradores externos, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

En dicho documento hemos determinado pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

Derechos fundamentales	Respeto a las personas	Igualdad de oportunidades y no discriminación
Seguridad y salud	Protección y cuidado de la marca, de la imagen y de la reputación corporativa	Respeto al medioambiente
Consumo de alcohol y drogas	Orden y limpieza en el lugar de trabajo	Blanqueo de capitales
Sobornos, regalos y atenciones	Utilización de los activos de RPK	Conflicto de intereses
Relaciones con clientes	Relaciones con proveedores y colaboradores	Relación con Autoridades y funcionarios
Confidencialidad de la información y protección de datos personales	Protección de la propiedad intelectual e industrial	

El **Comité de Vigilancia** tiene asumidas las tareas relacionadas con el cumplimiento normativo: el Compliance. Es el órgano que reporta, directamente al Consejo Rector, cualquier pauta de conducta que vaya contra el código ético o las normativas internas. Para ello, el Responsable de Compliance y el Comité de Vigilancia recogen, estudian e investigan, llegado el caso, las consultas recibidas en el canal de denuncias compliance@rpk.es. En el año 2023, se ha dado soporte a situaciones que han venido de las plantas de RPK Group.

Algunas de las consultas recibidas hacen referencia a las nuevas políticas establecidas dentro de la implantación de Compliance como, por ejemplo, *Zero Gifts*, a través de la cual no se permite a las personas trabajadoras de RPK Group recibir regalos u obsequios de personas colaboradoras. En caso de recibirse, han de ponerse en conocimiento del comité y/o el departamento de Gestión Social, para donarlos en caso de que sea posible.

El resto de las consultas suelen tratar sobre diferencias o conflictos de carácter laboral que son dirigidas a los departamentos o secciones correspondientes, creando en su caso un comité de seguimiento específico.

Para la implantación del sistema de Compliance, hemos contado con el acompañamiento y asesoramiento de La Fundación Laboral San Prudencio. En esta etapa, hemos colaborado en el desarrollo de protocolos y procesos específicos de Compliance, así como de asesoría de los cambios normativos recogidos en el Código Penal.

En 2023, se ha realizado una auditoría forense³ en nuestra filial RPK México. Nuestro presidente, dos personas del equipo de Controlling y un equipo de auditoría con el que colaboramos habitualmente, se desplazaron a México para la revisión de los procedimientos y controles establecidos. De esta Auditoría, se han sacado diferentes puntos de mejora a implantar en la filial.

Comunicación y transparencia

Disponer de los mecanismos necesarios para garantizar el intercambio de información en ambas direcciones, comprender las decisiones y tareas relacionadas con la actividad de la Cooperativa, y tener en cuenta las opiniones de todas las personas que componen RPK Group

Durante el 2022, nos hemos focalizado en fortalecer las herramientas de comunicación ya desplegadas, así como emprender nuevas actividades en aquellas áreas que entendíamos que debían ser mejoradas. La mejora más importante que hemos realizado llegó hace dos años que fue la **asamblea anual informativa a principios de año**. Hemos establecido una asamblea informativa anual el último viernes de febrero para presentar el nuevo plan de gestión para el año en curso, así como el grado de cumplimiento del plan de gestión del año anterior. La aprobación se sigue dejando para la asamblea ordinaria de junio, pero la información y el debate se genera a principios del año con la intención de que todo el colectivo tenga claros los objetivos desde el inicio del año.

Newsletter (NL)

Esta es una herramienta que se implantó en otoño del 2020 y que se ha convertido en un elemento de información mensual que ayuda a una rápida difusión de los temas de actualidad, además de temas que tienen una planificación determinada como pueden ser los indicadores de calidad. En 2023, se emitieron puntualmente las 12 NL previstas.

Marketing y Comunicación

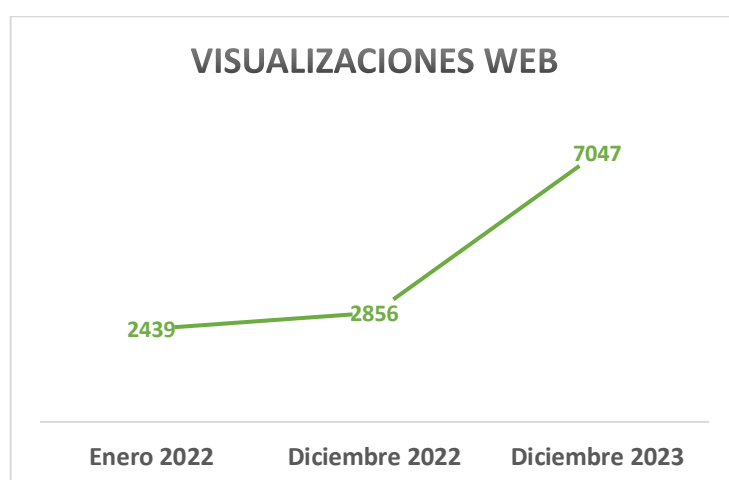
Los principales hitos que se han llevado a cabo desde el departamento de Marketing y Comunicación durante el 2023 son:

- Lanzamiento de la nueva web RPK Group
- Finalización y comienzo implantación Plan de Marketing Digital
- Proyecto SEO RPK Group
- Proyecto Analítica RPK Group
- Lanzamiento de nuevos catálogos y presentaciones por productos y mercado
- Comienzo de lanzamiento mensuales de Case Studies
- Lanzamiento de emails temáticos para clientes
- Captación de tráfico y RFQs a través de Ads
- Lanzamiento del proyecto de prospección LinkedIn Sales Navigator
- Creación y desarrollo de la nueva marca RPK Medical
- Acciones y presencia en ferias del sector médico

Datos de la evolución de visualizaciones de la web y LinkedIn:

	Enero 2022	Diciembre 2022	Diciembre 2023
Clicks desde LinkedIn a la web	10	45	447
Visualizaciones web	2.439	2.856	7.047

³ Las auditorías forense son trabajos de investigación interna que se utilizan para prevenir, detectar o investigar posibles actividades delictivas.



El nuevo sitio web de RPK Group, rpk-global.com, fue lanzado en abril de 2023 con una nueva estructura pensada desde el punto de vista del usuario. Podemos destacar que, desde su puesta en marcha y en los meses que ha estado de andadura en el 2023, el crecimiento en tráfico es del 261,5%. La conceptualización de rpk-global.com está realizada para que, además de awareness y branding, derive en conversiones. Desde agosto hasta diciembre, hemos conseguido 1.519 conversiones, que se desglosan en 630 llamadas telefónicas, 603 mails y 286 peticiones por formulario, tanto RFQs como proveedores, como peticiones de trabajo. La gran mayoría de RFQs son para desarrollo de producto H3 y H2 y nuevos mercados más allá de automoción, como medical o eléctrico.

Intranet y portal del empleado

Tras su desarrollo en el año de 2022, a lo largo del 2023 se han consolidado como herramientas de comunicación y transmisión de información en aras de velar por la transparencia, siendo ésta uno de los valores de RPK Group.

Transparencia

Las cuentas del 2022 fueron presentadas en el Gobierno Vasco el año pasado en septiembre del 2023, dando cumplimiento a nuestras obligaciones. Por segundo año consecutivo, hemos realizado la auditoría para el consolidado del grupo con LKS, empresa internacional con alto grado de conocimiento de consolidados en empresas cooperativas.

Gobernanza comprometida con la sostenibilidad

Toma de decisiones enfocada en el impacto en el medio ambiente, la sociedad y la economía de la cooperativa a largo plazo

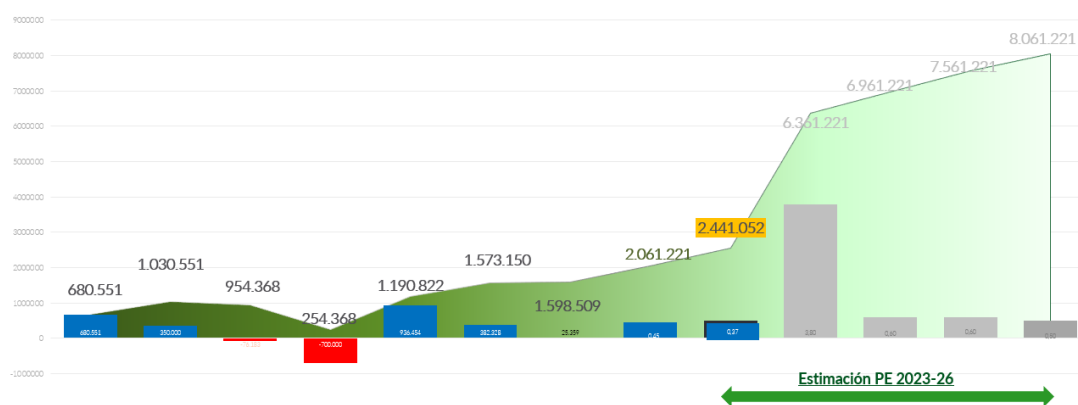
Desde RPK Group, entendemos la Gobernanza Sostenible como la toma de decisiones que siempre tiene en cuenta el potencial impacto, a muy largo plazo, en el medio ambiente, la sociedad y la economía de la cooperativa, y que difícilmente son justificables con una mirada cortoplacista.

Alguna de las actividades realizadas son las siguientes:

FRVI

En el año 2023, al igual que en los últimos años, hemos dotado al Fondo de Reserva Voluntario no repartible una cantidad igual al 30% de la parte del reparto de resultados. La intención es poder proveer a la cooperativa de un fondo, con el que pueda afrontar futuras situaciones inesperadas que pudieran poner en riesgo la cooperativa. La cantidad acumulada a finales del 2023 fue de 2.441.052€, un 18,5% más que en el 2022.

EVOLUCIÓN FRVI



Limitación por Estatutos de potenciales monetizaciones de los resultados

En la Asamblea General del 2023, hemos aprobado una ampliación del Artículo 60 de los Estatutos de la cooperativa, donde se indica que, La Asamblea General podrá aprobar una monetización total o parcial de dichos retornos para las personas socias, siempre y cuando la ratio de **Deuda Financiera Neta del consolidado** entre **Ebitda Total** del consolidado **sea menor 1.5**. Lo que se pretende con esta limitación es, referirnos siempre a la situación financiera de la cooperativa antes de proponer ninguna potencial monetización que pudiera comprometer a largo plazo la sostenibilidad de la cooperativa.

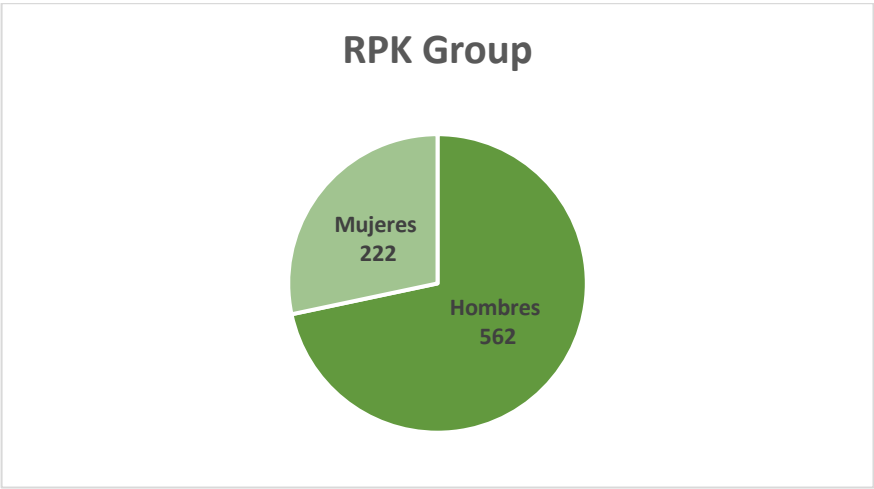
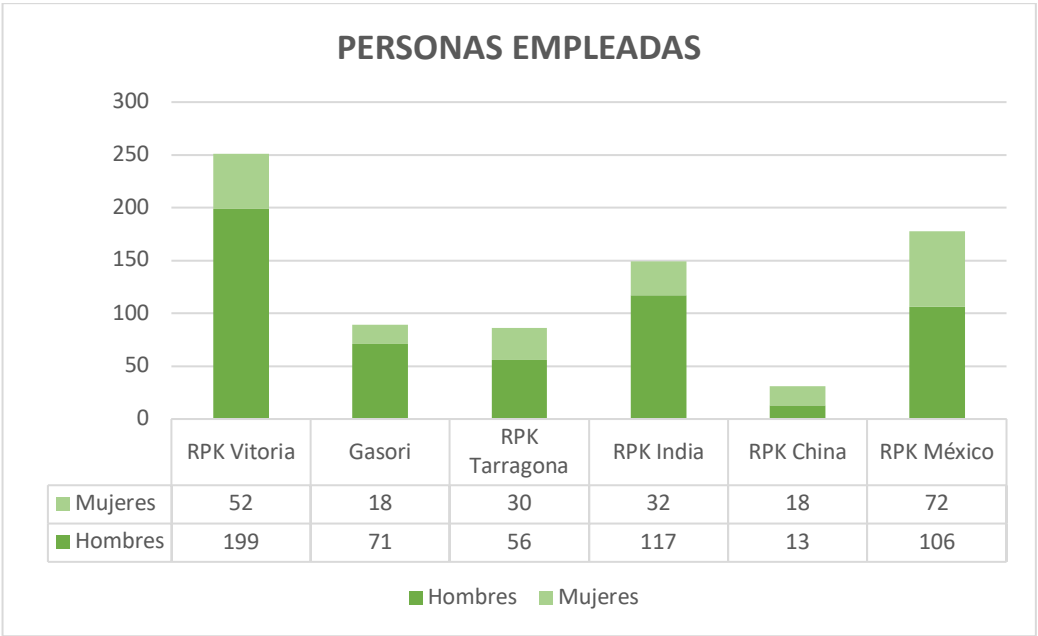
Modelo de empresa con las personas en el centro

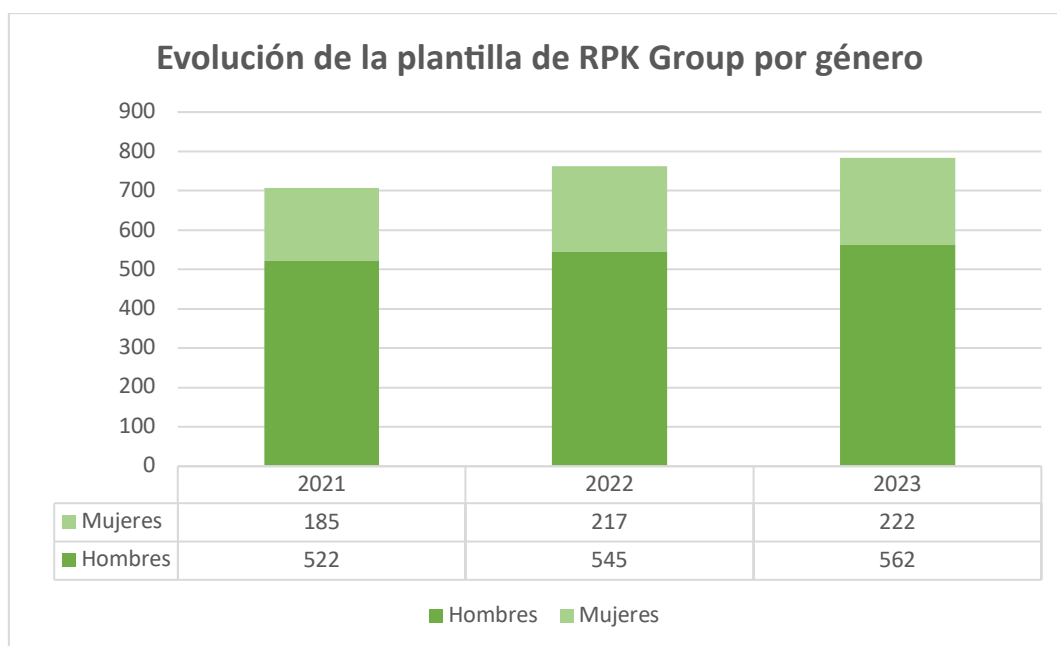
Bienestar en el trabajo

Crear un modelo de empresa que incida positivamente en la satisfacción y la motivación de las personas trabajadoras y en las condiciones de trabajo

Durante el 2023, hemos seguido avanzando en nuestro compromiso con las personas, y, por ello, hemos reforzado las áreas de personas de Vitoria-Gasteiz, Tarragona y Gasori, desarrollando la integración en un único grupo de trabajo para aprovechar sinergias y mejorar en la gestión del capital humano.

Estamos trabajando el bienestar de las personas con el trabajo, con mejoras en los procesos que nos permitan enfocarnos a aquellas actividades de mayor valor añadido, a través de la automatización y digitalización.





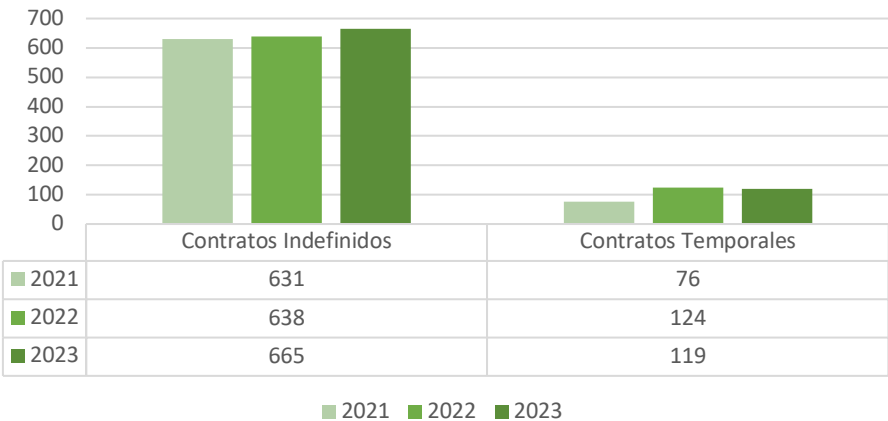
Personas empleadas por tipos de contrato/género y planta productiva

Plantas	CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS TEMPORALES	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RPK Vitoria	181	50	18	2
Gasori	71	16	0	2
RPK Tarragona	45	21	12	8
RPK India	67	5	50	27
RPK China	13	18	0	0
RPK México	106	72	0	0
Total - 2023	483	182	80	39

Evolución de las personas empleadas por tipos de contrato y género

	2021	2022	2023
CONTRATOS INDEFINIDOS	631	638	665
Hombres	466	471	483
Mujeres	165	167	182
CONTRATOS TEMPORALES	76	124	119
Hombres	56	74	80
Mujeres	20	50	39

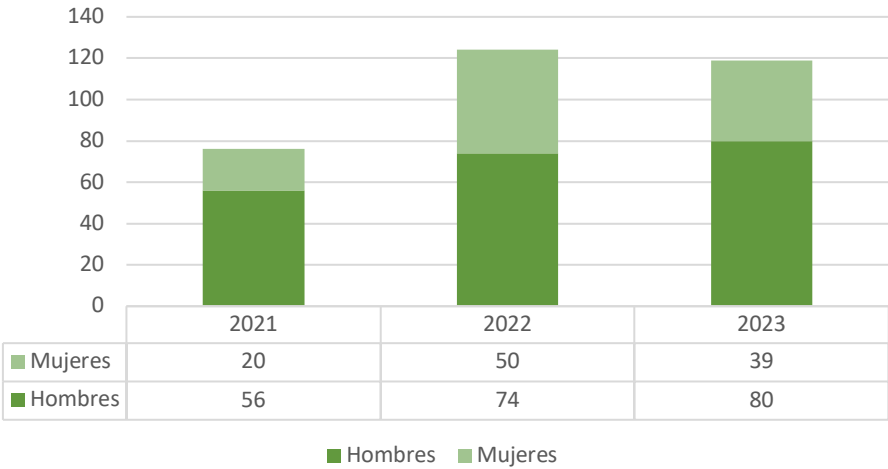
Evolución de las personas empleadas según tipo de contrato



Contratos Indefinidos por género



Contratos Temporales por género



Personas empleadas por tipos categoría profesional/género y planta productiva

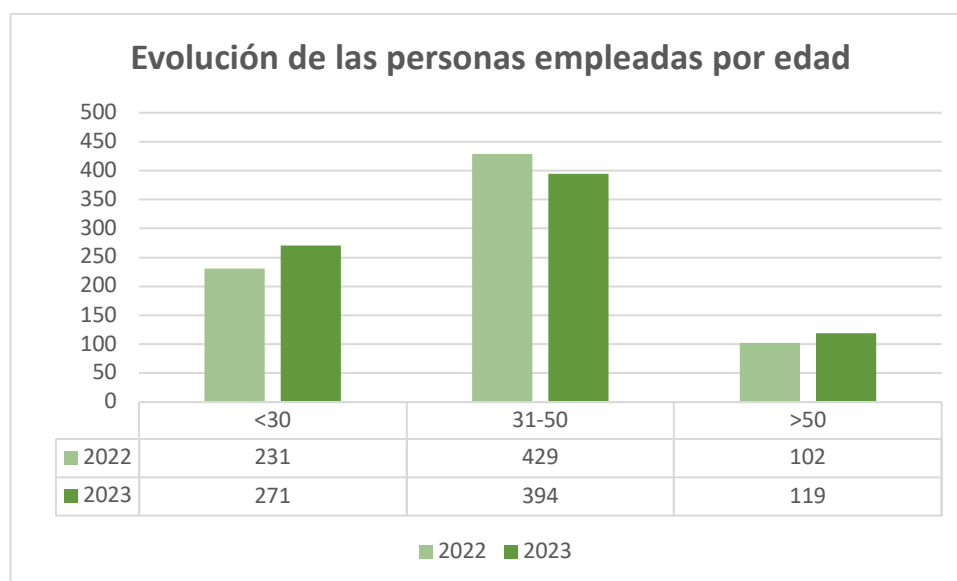
Plantas	MANO DE OBRA DIRECTA		MANO DE OBRA INDIRECTA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RPK Vitoria	99	26	100	26
Gasori	51	4	20	14
RPK Tarragona	43	21	14	8
RPK India	67	5	50	27
RPK China	4	12	9	6
RPK México	57	53	49	19
Total - 2023	321	121	242	100

Evolución de personas empleadas por tipos categoría profesional y género

	2021	2022	2023
MANO DE OBRA DIRECTA	416	481	442
Hombres	312	344	321
Mujeres	104	137	121
MANO DE OBRA INDIRECTA	291	281	342
Hombres	205	201	242
Mujeres	86	80	100

Personas empleadas por edad y planta productiva

Plantas	<30	31-50	>51
RPK Vitoria	30	146	75
Gasori	23	46	20
RPK Tarragona	35	31	20
RPK India	91	58	0
RPK China	1	30	0
RPK México	91	83	4
Total - 2023	271	394	119



Uno de nuestros objetivos es la generación de un empleo de calidad, este concepto es una de las bases de nuestra cultura cooperativa, por ello buscamos que nuestras personas puedan desempeñar un trabajo adecuado a sus capacidades y que además les permita desarrollar diferentes aspectos como la conciliación y el desarrollo de actividades de colaboración dentro del propio entorno del trabajo.

Buscamos que las personas tengamos posibilidades de conciliar nuestra vida personal y laboral, y con ese objetivo, durante el 2023 hemos seguido manteniendo las siguientes medidas:

- Teletrabajo: con la pandemia se puso en evidencia que es una de las medidas de conciliación, por lo que tras la misma se ha decidido mantener una parte del calendario (80 horas) en esta modalidad.
- Las personas que trabajan a jornada partida tienen flexibilidad en los horarios de entradas y salidas, y en el caso de las personas de trabajos a turnos se da la posibilidad de cambio de los mismos en caso de necesidad. Siendo éste una de las medidas más valoradas.
- Disponemos de un comedor.
- Existe un programa de excedencias para el cuidado de menores y familiares dependientes más allá de lo legalmente establecido.

Además de estas medidas, hemos actualizado la normativa de permisos retribuidos.

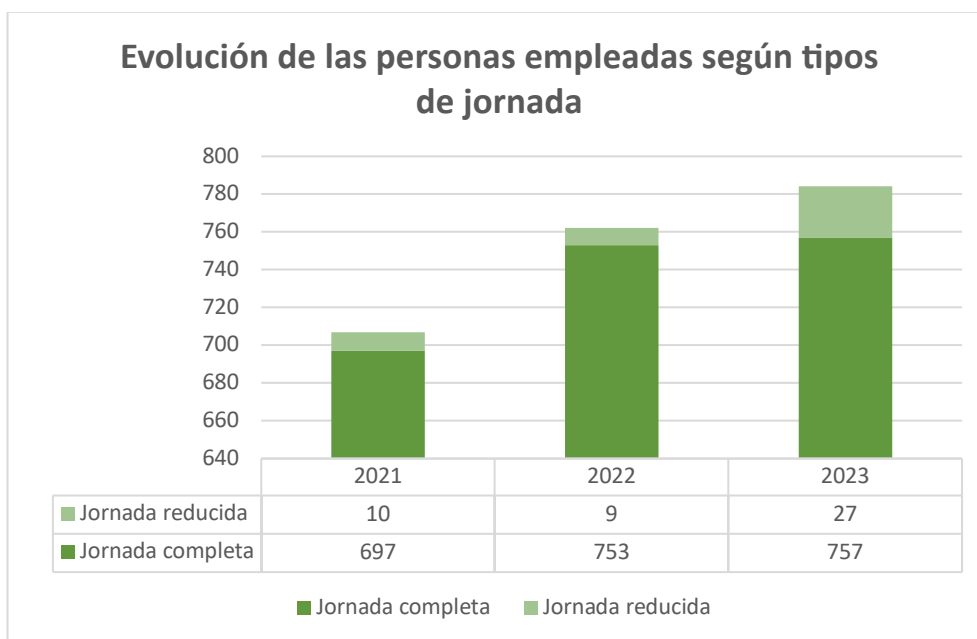
La transparencia e información es uno de nuestros principios, por lo que dentro de nuestro ERP hemos implantado el Portal del Empleado para facilitar la información personal y las gestiones habituales. Tras la implantación en RPK Tarragona, se ha implantado en la planta de Vitoria.

Personas empleadas por tipos de jornada/género y planta productiva

Plantas	JORNADA COMPLETA		JORNADA REDUCIDA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RPK Vitoria	198	49	1	3
Gasori	70	17	1	1
RPK Tarragona	43	22	10	11
RPK India	117	32	0	0
RPK China	13	18	0	0
RPK México	106	72	0	0
Total - 2023	547	210	12	15

Evolución de los tipos de contrato por jornada y género

	2021	2022	2023
JORNADA COMPLETA	697	753	757
Hombres	520	543	547
Mujeres	177	210	210
JORNADA REDUCIDA	10	9	27
Hombres	2	2	12
Mujeres	8	7	15



Personas empleadas que han tenido derecho y se han acogido al permiso parental

Plantas	2021		2022		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
RPK Vitoria	1	0	3	2	1	10
Gasori	2	3	2	7	1	1
RPK Tarragona	0	3	2	0	7	13
RPK India	0	0	0	0	32	0
RPK China	1	1	5	0	4	2
RPK México	0	0	0	0	0	0
Total	4	7	12	9	45	27

El empleo de calidad es una de nuestras premisas acompañado de una retribución equitativa. Para ello nos dotamos de una política retributiva que está basada en un manual de valoración, sin ninguna distinción por sexo. Este manual es aplicado por un comité de valoración que es elegido de entre las personas socias de la cooperativa, poniendo especial foco en las descripciones de puestos y en la coherencia interna. Además, nos regimos por las diferentes normas locales como convenios colectivos y normativas de los países donde RPK Group se encuentra localizada con el objetivo de aportar una retribución adecuada. En el caso de la planta de Vitoria, esta normativa viene dada por el Convenio Colectivo del Metal de Álava mejorado, como determinados pluses como turnicidad.

Remuneraciones medias anuales del 2023

Remuneraciones	Vitoria	Gasori	Tarragona	India ¹	China ²	México ³
Por género						
Hombres	38.908 €	25.025 €	25.375 €	7.036 €	23.175 €	27.989 €
Mujeres	33.628 €	24.242 €	24.102 €	2.071 €	14.532 €	17.033 €
Brecha salarial ⁴	14 %	3 %	5 %	71 %	37 %	39 %
Por edad						
<30	19.877 €	21.327 €	17.736 €	1.487 €	12.445 €	16.473 €
31-50	37.156 €	26.626 €	29.930 €	10.378 €	18.347 €	31.341 €
>51	42.726 €	24.895 €	28.832 €	- €	- €	23.239 €
Por categoría profesional						
Mano de obra directa	33.389 €	22.926 €	23.496 €	2.531 €	12.832 €	17.073 €
Mano de obra indirecta	42.582 €	28.009 €	28.432 €	1.978 €	23.835 €	34.047 €
Órganos de gobernanza						
Consejo de Dirección de Vitoria				80.484 €		
Hombres				84.712 €		
Mujeres				58.898 €		
Consejo de Dirección de Grupo				116.654 €		
Consejo Rector				48.535 €		

*En el caso del Consejo de Dirección de Grupo y del Consejo Rector no hay dato desagregado por sexo, ya que todos los integrantes son hombres. El Consejo de Dirección de Grupo está formado por 5 hombres y el Consejo Rector está compuesto por 8 hombres.

¹Tipo de cambio realizado 1 € = 89,18 rupias.

²Tipo de cambio realizado 1 € = 7,8 RMB.

³Tipo de cambio realizado 1 € = 17,84 pesos.

Además, contamos con otra serie de beneficios sociales como es un seguro médico privado tanto para las personas trabajadoras de RPK como para sus hijas e hijos, pertenencia a la fundación San Prudencio, cesta de navidad, ...

Como complemento a este tipo de retribuciones, tendríamos que destacar el concepto de salario emocional que agrupa todas las retribuciones no económicas que recibe la persona empleada por su trabajo, siendo algunas de ellas los horarios flexibles, vacaciones, teletrabajo y un amplio programa de capacitación que permite el desarrollo de las personas bien en la propia planta o en otras plantas del grupo. Esto nos permite desarrollar internamente las personas profesionales que nos acompañen en los retos del futuro. Teniendo la posibilidad de trabajar en equipos transversales orientados a los diferentes ejes estratégicos, lo que genera que la comunicación en la organización fluya, fomentando la transparencia como uno de nuestros valores.

Esta forma de trabajo nos permite tener personas profesionales comprometidas con nuestro proyecto y que participen activamente en la sostenibilidad del mismo.

⁴ Brecha salarial = (remuneración hombres – remuneración mujeres) / remuneración hombres

Seguridad y salud en el trabajo

Prevenir los riesgos laborales y promover la salud y seguridad de las personas trabajadoras

En RPK Group tenemos un especial foco en la prevención de los riesgos laborales y, por tanto, analizamos y proponemos de continuo diversas medidas destinadas a reducir la posibilidad de que las personas trabajadoras, contratas y visitas sufran daños en el desempeño de su trabajo, así como cumplir con la legalidad.

Evaluamos los riesgos y hacemos seguimiento de indicadores y objetivos de accidentalidad. Los indicadores que usamos son los de índice de frecuencia, peligrosidad y gravedad de accidentes, así como la evolución del índice de incidencia. Esas estadísticas y su análisis detallado sirven para focalizar las actividades de mejora y prevención en RPK Group.

Usamos diferentes canales de recogida de aspectos de seguridad que, finalmente, confluyen en el Comité de Salud y Seguridad Laboral (SSL). Este comité se reúne de forma mensual para evaluar tendencias, revisar las actividades en marcha y tratar nuevos temas que son aportados por los miembros del comité y los delegados de prevención.

Las acciones planificadas en este 2023 se han centrado en:

- Formaciones de PRL y recursos preventivos.
- Seguir explotando la recogida de incidentes para definir acciones que prevengan posibles accidentes.
- Determinar junto a la fundación San Prudencio dentro del plan anual de prevención las mediciones higiénicas que correspondan (ruidos, ambiente, etc.).
- Proyecto de control de los medios de elevación, integrando la planificación y revisión dentro de las UATC's.
- Proyecto de análisis y sustitución de la compactadora de cartón y plástico del P1.
- Análisis y mejora de la sistemática de coordinación empresarial y el control interno.

Al mismo tiempo, las principales acciones de Medio Ambiente que se han llevado a cabo durante el 2023 son:

- Seguimiento y resolución de requisitos legales diversos.
- Estudio y definición de almacenaje máximo de productos químicos en áreas productivas.
- Modificación de registro y control de residuos (cambio de IKS a eSIR).
- Control de calidad del suelo.
- Formación ADR.
- Revalorización de polvo metálico de aspiración para evitar la gestión del residuo.
- Eliminación y minimización del impacto de uso de productos de limpieza con el fin de eliminar la necesidad de depuradora.

Absentismo

Plantas	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
RPK Vitoria	3,93	2,5	6,43	6,57	9,30	7,24
Gasori	5,5	1,07	6,22	6,35	0,99	7,34
RPK Tarragona	3,43	12,18	-	2,54	4,47	7,7
RPK India	-	-	0,8	4,79	4,84	4,81
RPK China	-	-	3,46	0,08	0,75	0,83
RPK México	-	-	1,46	0,84	0,65	1,49

Índice de frecuencia y de gravedad de accidentes

Plantas	2022		2023	
	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
RPK Vitoria	20	0,19	24	0,67
Gasori	75,7	0,56	171,04	1,71
RPK Tarragona	0	0	0,30	3,07
RPK India	0	0	1	0
RPK China	0	0	16,70	0,03
RPK México	0	0	13,92	0,13

*Donde: $\text{Índice de frecuencia} = (\text{ABA} \cdot 10^6) / \text{THTA}$

ABA = nº de accidentes con baja

THTA = nº total de horas trabajadas en el año

$\text{Índice de gravedad} = (\text{JPAT} \cdot 10^3) / \text{THTA}$

JPAT = nº de jornadas perdidas por baja

Atracción y desarrollo del talento

Atraer y mantener el talento junto con crear espacios para identificar y facilitar el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras

Estamos comprometidos tanto con el desarrollo del talento interno como con la captación del talento. Por eso, cuando iniciamos un proceso de selección, se publicita tanto a nivel interno como a nivel externo.

Partimos de unas descripciones de puestos de trabajo, que se realizan de forma conjunta con las diferentes áreas y con la participación de las personas ocupantes de las mismas, con el objetivo de definir el perfil apropiado para dar respuesta a las crecientes demandas del mercado y adaptarnos a las necesidades futuras. Los procesos de selección cuentan con diferentes etapas en las que participan diversos interlocutores con el fin de que la toma de decisiones sea colegiada, buscando incorporar a una persona con visión de futuro en la organización y que acompañe a la cooperativa en la materialización de nuestro Plan Estratégico compartiendo nuestra misión, visión y valores.

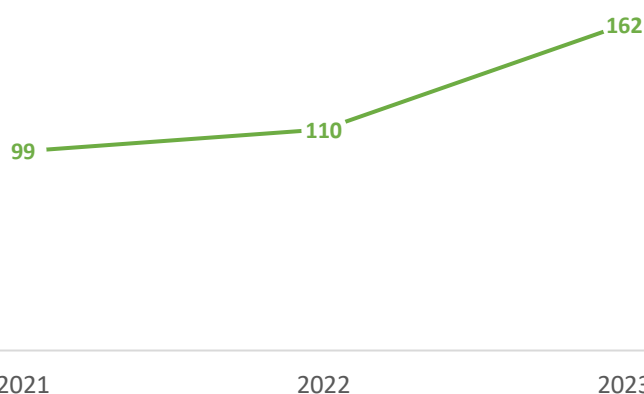
Anualmente todas las personas de la organización tienen una evaluación de desarrollo con sus responsables, en la que, además de analizar la adecuación puesto-persona, se marcan unos objetivos de desarrollo para el siguiente año.

Otro aspecto importante por el que el que se apuesta en RPK Group es por la promoción interna. Durante el 2023, sólo en la planta de Vitoria, 13 personas han tenido algún tipo de promoción a otro puesto de trabajo. Ésta es una tónica general en la política de personas del grupo.

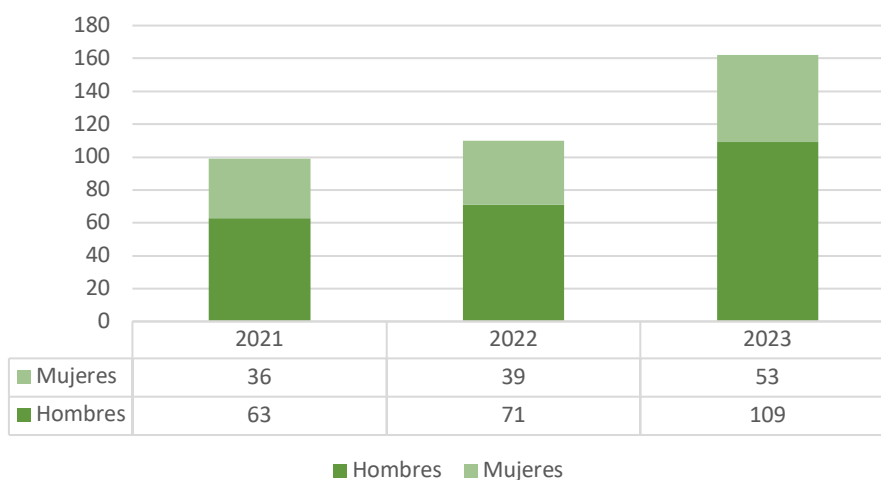
Nuevas contrataciones

Plantas	CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS TEMPORALES		Total por planta
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
RPK Vitoria	7	2	2	0	11
Gasori	5	1	0	4	10
RPK Tarragona	21	6	2	0	29
RPK India	13	4	43	25	85
RPK China	1	0	0	0	1
RPK México	15	11	0	0	26
Total - 2023	62	24	47	29	162

EVOLUCIÓN DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES RPK GROUP



Evolución de las nuevas contrataciones por género



Personas que han salido

Plantas	2022	2023
RPK Vitoria	14	16
Gasori	13	13
RPK Tarragona	11	16
RPK India	3	78
RPK China	7	4
RPK México	100	90
Totales	148	135

Tasa de rotación

TASA DE ROTACIÓN 2023	
RPK Vitoria	6,7%
Gasori	14,2%
RPK Tarragona	20%
RPK India	53,6%
RPK China	12,7%
RPK México	49,5%

Desde el área de gestión social coordinamos el Proyecto de Gestión del Conocimiento, con el objetivo de organizar y estructurar el desarrollo profesional de todas las personas que formamos parte de RPK Group.

Dentro de este proyecto se encuentran **los itinerarios de desarrollo formativos**. Estos itinerarios son una previsión del recorrido profesional que una persona trabajadora va a tener en RPK Group.

En cada uno de los itinerarios formativos concretamos qué, cómo, cuándo y dónde adquirir los conocimientos para desempeñar las responsabilidades de cada puesto de la organización.

Se trata de un proyecto integral de gestión del conocimiento en el que se establecen unos compromisos por ambas partes y en el que se fija un período para cumplirlo, siendo un plan de formación continuo en el tiempo.

En cuanto a la **evaluación individual de desarrollo**, contamos con un Sistema de Evaluación Individual de Desarrollo (SID). Con este sistema lo que tratamos de conseguir es que exista un diálogo continuo entre la persona responsable y el equipo sobre metas, logros, refuerzos y reconocimientos, donde podamos hablar no sólo “qué se consigue” sino también “cómo se consigue”, y “con qué medios y capacidades”.

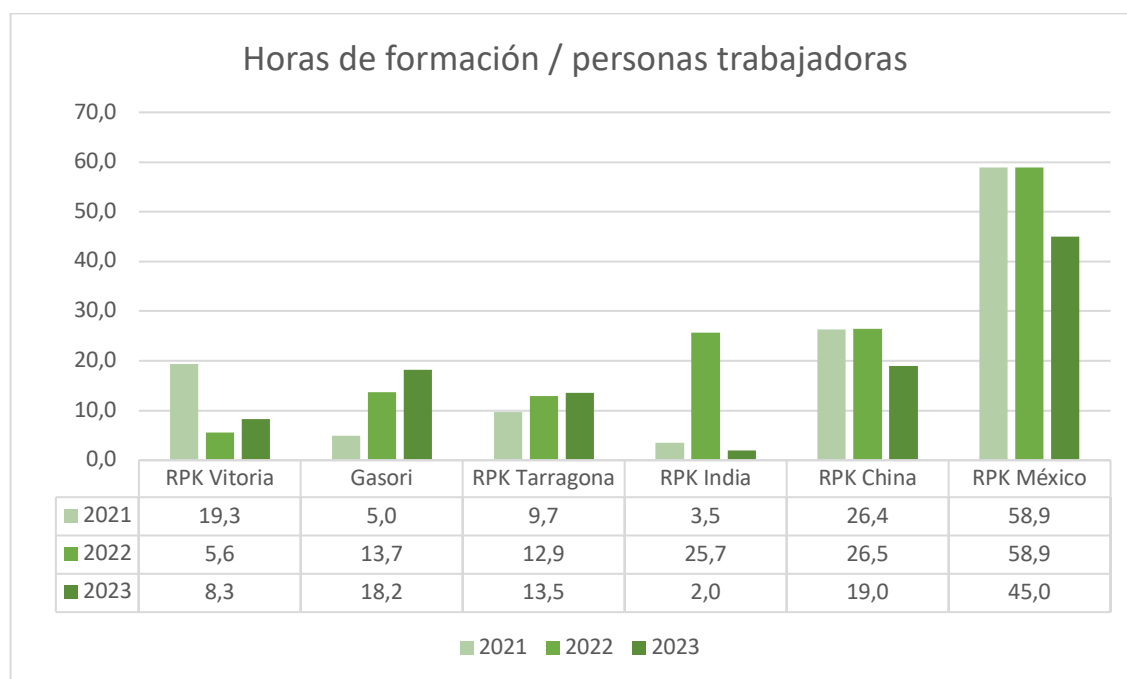
Uno de los objetivos es potenciar el crecimiento y el compromiso en las personas que formamos parte de RPK Group, además de reforzar los valores y el sentimiento de pertenencia a la organización. Siendo uno de nuestros objetivos desarrollar el talento interno a través la promoción interna en el grupo, identificando a las personas con talento y desarrollando planes de carrera personalizados.

La **incorporación de talento y el relevo generacional** es una de nuestras grandes preocupaciones. Por ello, a lo largo del 2023 hemos realizado 6 incorporaciones societarias. A su vez, seguimos colaborando con

centros formativos del entorno de las plantas del Grupo, bien colaborando en comisiones mixtas, acudiendo a explicar nuestro modelo y realizando incorporaciones de personas en formación, siendo conscientes que, de esta manera, también contribuimos a una de nuestras mayores preocupaciones que es generar empleo de calidad y favorecer una formación de calidad a la juventud de nuestro entorno.

Horas de formación en 2023

	Total horas	Personas trabajadoras	Horas/personas
RPK Vitoria	2.075	251	8,3
Gasori	1.622	89	18,2
RPK Tarragona	1162	86	13,5
RPK India	298	149	2
RPK China	585	31	19
RPK México	8.000	178	45
TOTAL 2023	13.742	784	17,5



Diversidad e igualdad de oportunidades

Trabajar para crear un entorno de trabajo inclusivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estando atentos a otros ámbitos de la diversidad

Plan de igualdad entre mujeres y hombres

RPK Vitoria, a lo largo de su trayectoria, ha puesto en marcha diferentes medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres, pero no es hasta la elaboración del primer Plan de Igualdad 2021- 2024 en el año 2020, que estas medidas se llevan a cabo de forma sistemática y organizada.

Durante este 2023, estamos en fase de desarrollo del plan, para lo cual se han celebrado 10 reuniones del Comité de Igualdad. Además, se han realizado más de 10 reuniones de coordinación y reuniones extraordinarias para llevar a cabo acciones concretas.

El comité de Igualdad de Género está compuesto por 6 personas (4 mujeres y 2 hombres). Estas han sido algunas de las acciones más significativas que hemos llevada a cabo durante el 2023:

En el plano de la sensibilización: hemos trabajado en formato de píldoras, vídeos y entrevistas a mujeres del grupo RPK.

En el plano de la formación: por un lado, hemos trabajado un glosario para la comunicación no sexista y, por otro lado, hemos organizado los siguientes talleres:

- Taller de Autodefensa Feminista, de 4 horas de duración, y abierto a todas las mujeres de RPK Vitoria.
- Perspectiva de género en los procesos de selección, realizado por las personas del equipo de Gestión Social de las plantas de Vitoria, Tarragona y La Rioja.

En el plano de personas:

- Hemos integrado la perspectiva de género en los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Hemos definido un panel de indicadores cuantitativos.
- Se ha trabajado en el registro salarial de personas trabajadoras por cuenta ajena, adecuándonos a la obligación del R.D. 902 sobre igualdad retributiva.

La valoración es positiva en cuanto al trabajo realizado, el alcance y el impacto del plan en el colectivo (véase el panel de acciones realizadas). En cambio, se siente la necesidad de mejorar/fomentar/reforzar la participación de las personas del Comité de Igualdad de Género.

Acciones realizadas en su totalidad	65 %
Acciones empezadas sin completar	24 %
Acciones propuestas al 2024	11 %

En RPK disponemos de protocolo de actuación en caso de acoso: acoso sexual, acoso por razón de género, acoso moral, acoso por orientación sexual y/o acoso por identidad o expresión de género.

También desde RPK, hemos apoyado la implantación del ciclo formativo de Agentes de Igualdad, comprometiéndonos tanto en compartir nuestras experiencias en las aulas como en acoger a estudiantes en prácticas.

Diversidad

A lo largo de nuestra historia el aspecto inclusivo y de igualdad de oportunidades para las personas con diversidad funcional ha sido uno de nuestros principios de actuación. Es por ello, que en nuestras instalaciones se permite el acceso universal de personas con movilidad reducida.

En la siguiente tabla, se muestra el número de personas empleadas con diversidad funcional por clasificación profesional y por género de los últimos tres años.

Personas con diversidad funcional

	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Mano de obra directa	3	2	2	2	1	0
Mano de obra indirecta	1	0	1	0	3	0
Total	4	2	3	2	4	0

Responsables con el medioambiente

La crisis climática que estamos viviendo nos obliga a trabajar nuestra responsabilidad con el medioambiente, pero en RPK Group creemos que, por el simple hecho de habitar este planeta y por la necesidad de trabajar que tenemos, hay que hacer que nuestro proyecto sea viable también en el futuro.

Poseemos la certificación medioambiental ISO 14001 corporativa, y actualizamos su vigencia mediante las oportunas auditorías anuales con una entidad certificadora homologada y autorizada. Es por ello que, seguimos rigurosamente los puntos de desarrollo de la citada norma de gestión, entre los que figura el apartado de liderazgo en donde queda manifiesta la política general, haciendo mención al apartado medioambiental.

Los compromisos básicos son: cumplir los requisitos legales, la gestión sostenible, establecimiento, seguimiento y control de indicadores, auditorías, protección del medio ambiente, proponer las medidas de prevención necesarias, la provisión de recursos y la comunicación interna y con las partes interesadas.

Aunque en nuestro análisis de materialidad los temas medioambientales no se han reflejado en el primer nivel, somos conscientes de que es necesario tenerlos en cuenta, y es por ello que durante el 2023 hemos destinado aproximadamente 80.000€ para la prevención de riesgos ambientales.

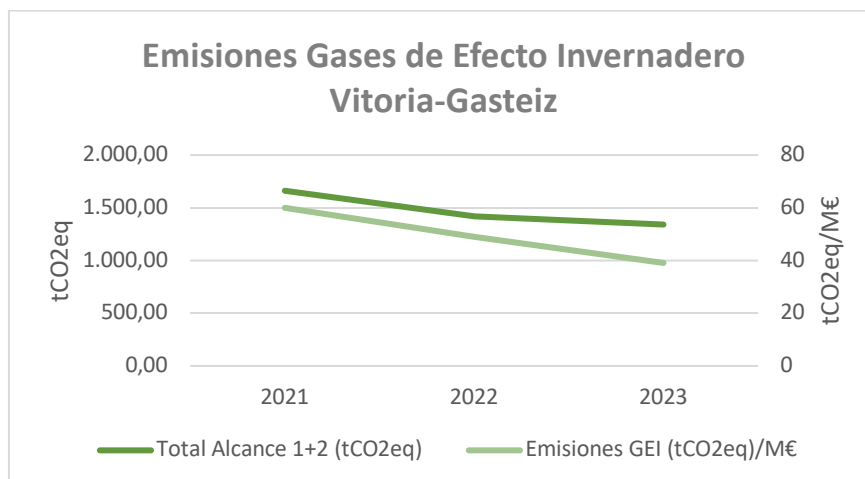
Lucha contra el cambio climático

Reducir emisiones atmosféricas, hacer un uso eficiente de la energía y aportar por el uso de energías renovables

RPK está afectada por la ley 4/2019, de 20 de febrero, de sostenibilidad energética de la CAPV, y efectúa regularmente auditorías energéticas. La fue última en noviembre de 2020 y la próxima será en noviembre de 2024.

Actualmente, tenemos la medición de la huella de carbono de la planta de Vitoria-Gasteiz. En las demás plantas se está trabajando en ello.

VITORIA - GASTEIZ	2021	2022	2023
Alcance 1 (tCO₂eq)	190,26	107,39	57,47
Alcance 2 (tCO₂eq)	1.471,36	1.308,73	1.283,73
Total (tCO₂eq) (Alcance 1 +2)	1.661,62	1.416,13	1.341,21
Emisiones GEI (tCO₂eq) / facturación (M€)	59,99	48,90	39,08
Emisiones GEI (tCO₂eq) / personas trabajadoras	5,50	5,59	5,13



Las fuentes de energía que utilizamos son la energía eléctrica, de uso general principalmente en procesos de producción, y el gas natural, uso para instalaciones de confort térmico (calefacción).

Las medidas utilizadas para minimizar el consumo son fundamentalmente de vigilancia: medidas de control de consumo, en base a los consumos deducidos de las facturas de los proveedores de gas y electricidad, considerando la evolución de ese consumo como aspecto medioambiental a tener en cuenta en la planificación.

Tras el estudio energético del 2021, se instalaron captadores de consumo y evolución en las diversas secciones productivas con el fin de poder hacer seguimiento continuo. Con el análisis de los datos adquiridos durante este tiempo, se han podido plantear diversas actividades. De esta manera, se ha desarrollado en base a la ISO 50001 la integración de dichas actividades en nuestro sistema de gestión para asegurar la mejora continua a nivel de eficiencia de energía.

Durante el 2023, hemos seguido trabajando en acciones encaminadas a la reducción del consumo energético y a la mejora de la eficiencia energética. El consumo de energía renovable de la planta de Tarragona es del 100%, y en la planta de Vitoria-Gasteiz, el consumo de energía eléctrica renovable es del 60%. Además, después de la instalación de paneles solares en la planta de la India, hemos conseguido que el consumo de energía eléctrica renovable en esta planta sea del 50%. La estrategia en los próximos años es ir incrementando la parte de renovable del consumo energético hasta el 100%.

Datos del consumo total de energía de todas las plantas en 2023:

Consumo total de energía 12.795.742 kW/h
37 % de energía de origen renovable sobre consumo total de energía
87 % de energía eléctrica sobre consumo total de energía
43 % de energía eléctrica renovable sobre energía eléctrica total

Evolución del consumo de energía en 2023

CONSUMO DE ENERGÍA (kW/h)	2021	2022	2023
Consumo de energías renovables	2.331.614,00	4.709.169,50	4.741.421
Consumo de energías NO renovables	7.173.571,00	3.448.792,00	8.054.321
Consumo total de energía	9.505.185,00	8.157.962,00	12.795.742
Consumo de energía / personas trabajadoras	17.408,76	14.287,15	16.321,10
% de energía de origen renovable sobre consumo total de energía	25 %	58 %	37 ¹ %
% de energía eléctrica sobre consumo total de energía	86 %	90 %	87 %
% de energía eléctrica renovable sobre energía eléctrica total	29 %	64 %	43 ² %

**En los datos del 2021 y 2022 se tuvieron en cuenta todas las plantas menos la de México. En 2023 hemos incluido todo RPK Group.*

¹ En 2023 se han contabilizado los datos de México que no consume energía renovable.

² En 2023 se han contabilizado los datos de México que no consume energía renovable.

Una de las principales acciones llevadas a cabo en la planta de Vitoria, con el objetivo de reducir el consumo energético y mejorar la eficiencia energética, ha sido implantar un nuevo calendario laboral con cierre en Semana Santa, semana de verano y San Prudencio. De esta manera, se ha cerrado la planta 15 días completos, evitando tener operativas las instalaciones generales en días de baja actividad. Debemos recordar que, debido al incremento de los precios de la luz, la factura de la energía eléctrica se multiplicó por 3, del año 2021 al 2022, lo que nos obligó a optimizar los recursos.

Así mismo, hemos desarrollado diferentes actividades multidepartamentales que han impulsado el ahorro energético como el apagado de hornos durante la puesta a punto, la optimización de temperaturas...

Con la intención de verificar la eficacia de las acciones emprendidas para reducir el consumo energético hemos comparado el consumo energético (KW) por cada 1000 piezas fabricadas. En RPK Vitoria hemos conseguido mejorar la eficiencia energética un 9% y en RPK México un 3,2%. De este análisis se puede concluir que las actividades llevadas a cabo en RPK Vitoria en 2023, centradas en reducir el consumo energético, han tenido bastante éxito.

	2022	2023
RPK Vitoria		
Muelles fabricados	600.779.139	616.487.862
KW consumidos	5.386.381	5.043.247
Consumo por cada 1000 piezas fabricadas	8,9	8,1
RPK México		
Muelles fabricados	393.719.679	414.787.228
KW consumidos	3.719.983	3.795.247
Consumo por cada 1000 piezas fabricadas	9,4	9,1



Gestión responsable y eficiente de los recursos materiales y de residuos

Optimizar el consumo de materiales y utilizar materiales con menor impacto ambiental junto con reducir la generación de residuos (3R)

Más allá del uso lo más eficiente posible de los transportes, el uso de materias primas sostenibles no es aplicable a los productos utilizados para la fabricación de nuestro producto. Por lo tanto, ponemos especial atención al punto referido al transporte, ya que es el único que podemos trabajar.

Tal y como se ha expuesto en los criterios principales, a la hora de seleccionar las empresas proveedoras, tenemos en cuenta la calidad y la eficiencia. Con frecuencia bienal, se les realiza una encuesta medioambiental (materia prima, transportistas, mantenedores, etc.), cuyo resultado y evolución se considera un aspecto medioambiental a tener en cuenta en la planificación anual.

Consumo de materiales y materias primas (T)	2021	2022	2023
Materias primas renovables	7.569,94	7.911,25	7.663,53
Acero	6.711,08	6.894,67	6.476,09
Acero Inoxidable	824,09	975,94	1.146,72
Cobre	34,77	40,64	40,72
Materiales renovables	845,86	868,54	770,64
Plástico	194,92	218,40	62,23
Cartón	267,40	283,11	327,85
Madera	383,55	367,03	380,56

La tipificación de residuo (peligroso / no peligroso) ha permanecido constante a través de los años, ya que los procesos productivos generadores de residuo no han sufrido mayores cambios. En estos momentos tenemos:

- No peligrosos: residuo asimilable a urbano, polvos inertes de operaciones de amolado y granallado, filtros de celulosa, cartón usado, madera, film plástico y tóner.
- Peligrosos: principalmente, absorbentes contaminados, envases metálicos y plásticos, aceite usado, taladrina, lodos de depuradora, pasta de pintura, químicos caducados, pilas, RAEEs⁵.

Volumen de residuos generados por tipo (kg)	2021	2022	2023
Residuos no peligrosos	1.777.556,00	1.661.793,00	1.773.778,00
Residuos peligrosos	48.471,35	48.361,30	34.322,00
Volumen total de residuos	1.826.027,35	1.710.154,30	1.808.100,00

Dentro de las medidas se realizan diversas observaciones respecto a:

- Prevención: formación mediante jornadas de sensibilización para el colectivo, intervenciones puntuales, cumplimiento (de acuerdo con la legislación medioambiental) del plan de prevención de envases y residuos de envases puestos en el mercado, aprobado según resolución pertinente del órgano medioambiental de la administración pública.
- Reciclaje: no se contempla dentro de las instalaciones, dependerá de la naturaleza del residuo y su tratamiento por el gestor.

⁵ RAEEs: Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

- Reutilización: se fomenta los acuerdos con algunos clientes en cuanto a la utilización de embalajes retornables.
- Recuperación: no se contempla por la naturaleza del proceso productivo (unidireccional).
- Eliminación de desechos: control de la cantidad producida, mediante la aplicación de los sistemas de adquisición de datos de retiradas de la administración concerniente (sistema IKS-eeM). Estos datos se tienen en cuenta en la planificación anual de objetivos como parte del aspecto ambiental de producción de residuos.

Métodos de eliminación (kg)	2021	2022	2023
Residuos no peligrosos	1.777.556,00	1.661.793,00	1.773.778,00
Valorización	1.611.794,00	1.512.713,00	1.611.115,00
Eliminación	165.762,00	149.080,00	134.663,00
Residuos peligrosos	48.471,35	48.361,30	34.322,00
Valorización	2.736,00	1.987,00	3.049,00
Eliminación	45.735,35	46.374,30	32.273,00
Volumen total de residuos	1.826.027,35	1.710.154,30	1.808.100,00

Respecto a una de las medidas tomadas encaminadas a disminuir el impacto medio ambiental, en el año 2021, se comenzó la subcontratación de un especialista de recubrimientos externo para los procesos productivos más complejos en relación al tratamiento de aguas posterior.

Después de conseguir la desaparición del zincado, fosfatado y decapado de las instalaciones de RPK Vitoria, vimos la oportunidad de trabajar en un producto químico PH neutro que fuese capaz de cumplir la normativa municipal que regula más de 20 parámetros (además del PH y el hierro).

Tras más de un año de pruebas, asentamos un proceso productivo neutro en baños, ultrasonidos, elma y vibrado. Este nuevo sistema evita el consumo de 5 productos químicos que usaba el sistema de depuración y la eliminación de toneladas de lodos de depuración en base.

Uso eficiente del agua

Hacer un uso eficiente del agua

El acceso al agua potable puede estar en grave riesgo debido al cambio climático. Por ello, a pesar de que la mayor parte de nuestras instalaciones se encuentran en territorios en los que actualmente no existe escasez de agua y a pesar de no ser un tema material en nuestra estrategia de sostenibilidad, hemos considerado necesario hacer un seguimiento del indicador de consumo de agua y tomar medidas para reducirlo.

	2021	2022	2023
Extracción de agua (m³)	13.655,19	16.960,04	16.264,00
Consumo de agua por persona (m³/persona)	18,5	22,6	21,5

Movilidad al puesto de trabajo

Fomentar la movilidad sostenible al trabajo de las personas trabajadoras

En RPK Group estamos comprometidos con la protección del medio ambiente y la salud de sus personas trabajadoras, así como con la salud de la ciudadanía en general. Es por ello que, en 2023 hemos presentado el Plan de Movilidad de RPK para la planta de Vitoria, con la intención de promover la modificación de hábitos, fomentando el uso de medios de transporte y costumbres que reduzcan el tráfico y que sean más respetuosos con el medio ambiente y, al mismo tiempo, más saludables y seguras para las personas usuarias.

Debido a la sensibilización que se ha detectado en las personas trabajadoras de RPK Vitoria, el propósito de este plan es ser el punto de partida para organizar las distintas acciones que se planteen para el cambio a una movilidad más sostenible. Así pues, como objetivo principal del plan se ha propuesto *“reducir el número de coches privados necesarios para el transporte de las personas trabajadoras de RPK Vitoria”*. Y para conseguirlo, destacamos diferentes acciones en las que hemos trabajado en el año 2023, con el fin de promover una movilidad más sostenible:

- Adaptación del parking para bicicletas y patinetes eléctricos.
- Instalación de cargadores eléctricos.
- Flexibilidad de entrada en jornada partida con el objetivo de adaptar las entradas y salidas a los horarios de transporte público.
- Horario intensivo en verano y teletrabajo para reducir las horas y uso de vehículos.
- Contactar con KAROS que facilita que las personas trabajadoras compartan coche.
- Participación en campañas de movilidad junto al Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- Participación en la Mesa de Industria del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para trasladar la opinión de los trabajadores respecto al transporte público, mejorar el acceso a los polígonos y minimizar los accidentes.

Integrados en la comunidad

Somos parte del entorno en el que hemos construido nuestras plantas productivas, y es por ello que tenemos que actuar con debida corresponsabilidad en el crecimiento de nuestra comunidad.

Por la naturaleza cooperativa de la matriz, estamos regulados por un régimen jurídico propio, lo que determina un régimen fiscal específico en relación al impuesto de sociedades y a otros conceptos como el COFIP (Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público).

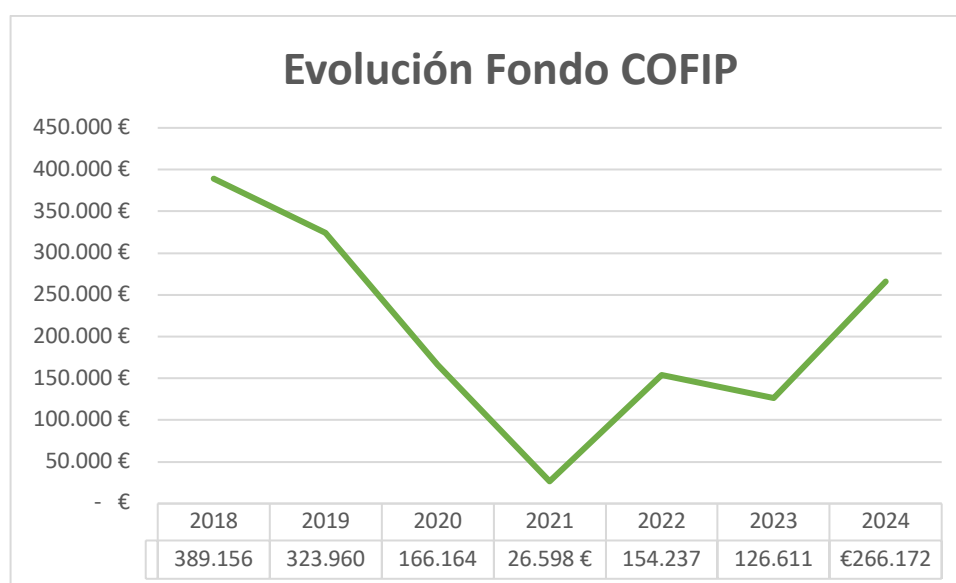
El fondo COFIP tiene unos destinos y usos obligados por ley, pero nos brinda una excelente oportunidad para impulsar proyectos realizados por y para la comunidad, ya que son recursos que gestiona la cooperativa, pero no son propiedad de las personas socias.

Aun así, creemos que con un fondo destinado a fomentar el desarrollo de la comunidad no es suficiente para aportar nuestro granito de arena a la creación de entornos sostenibles. Es por ello que también invertimos en la normalización de idiomas minorizadas como puede ser el euskera en la planta de Vitoria-Gasteiz, o que impulsamos el voluntariado de las personas de RPK Group de diferentes plantas para que aporten en el desarrollo de sus respectivas comunidades.

Desarrollo de la comunidad

Participación activa de RPK Group a través de la colaboración con iniciativas de acción social, solidarias y otras. Fomentar las relaciones de colaboración con los grupos de interés. Alianzas. Local y global.

Durante el 2023, seguimos colaborando con los proyectos históricos como pueden ser el Banco de alimentos, Albaola, Medicus Mundi, Mundukide o los premios "Álava emprende". Seguimos asignando recursos al equipo de transformación social y desarrollando la normativa NL-90. Hemos asignado recursos económicos también a los comités de euskera e igualdad, impulsando diferentes proyectos sociales. Desde el equipo de igualdad se han dado los primeros pasos apoyando a las jóvenes deportistas en deportes donde tienen más complejo su desarrollo deportivo, como es el ciclismo, disciplina donde no existe ningún equipo en Álava con el cual puedan competir a partir de los 14 años, a diferencia de los chicos donde tienen diferentes opciones. Este es un ámbito donde, en colaboración con otras cooperativas, tenemos intención de seguir incidiendo en este plan estratégico.



Visitas de estudiantes

En RPK Group seguimos atendiendo visitas de estudiantes a nuestras instalaciones, pero no solo en la planta de Vitoria-Gasteiz. En el año 2023, se recibieron visitas de dos centros de formación en nuestra planta de Tarragona, entre los que se encuentra el Comte de Rius. Así mismo, visitó nuestra planta de Anguciana la presidenta de La Rioja, donde organizamos un grupo de trabajo con el consejero de educación para ver cómo podemos impulsar la formación profesional en transformación metálica en Haro. A nuestras oficinas de Vitoria-Gasteiz ya no solo vienen estudiantes del entorno; en diciembre, visitaron nuestras instalaciones 50 estudiantes y profesores venidos desde Ourense para conocer cómo se trabaja en una cooperativa.

Visitas del exterior

Además de las visitas clásicas de clientes, proveedores, centros educativos e instituciones, el pasado 15 de junio de 2023 nos visitó una delegación de cooperativas de Argentina, organizado por la fundación “Nodos” que impulsa en Argentina la cultura cooperativa. La misma estuvo compuesta por una veintena de cooperativas diferentes. Tal fue el éxito, que nos pidieron repetir la experiencia en el 2024, así pues, el pasado 13 de mayo de 2024 nos visitaron otras 20 cooperativas diferentes.

Estudiantes en Dual

En 2023, hemos integrado a estudiantes en Dual tanto en Vitoria-Gasteiz con 15 personas, como en Tarragona con 5 estudiantes y RPK México con 2.

Proyecto de colaboración en Centros Educativos

Una vez más, participamos en un proyecto de colaboración de la mano del centro de formación profesional de Don Bosco en Errenteria, con los cuales se realizaron tres jornadas formativas entre diciembre de 2023 y enero de 2024, participando 40 personas del Grupo RPK. Así mismo, se participó en el programa del vehículo eléctrico Euskelec, con los centros de Mendizabala y Don Bosco, presentando sus vehículos el 31 de mayo en las instalaciones de RPK. De nuevo compartimos espacios de aprendizaje entre personas del ámbito de la ingeniería de RPK Group, el profesorado de Formación Profesional y los alumnos generando red y desarrollando comunidad.

Gestión del Plan de Euskera

Profundizar en el compromiso de RPK Group con la sociedad a través del Plan de Euskera

Desde finales del año 2022, RPK Vitoria cuenta con un “Plan de Euskera” con el objetivo, a largo plazo, de que la planta de Vitoria-Gasteiz sea una planta plurilingüe, en la cual el castellano y el euskera se puedan utilizar de manera normalizada. En este plan se marcaron cuatro objetivos estratégicos para el periodo 2022-2026, en los cuales hemos estado trabajando durante el año 2023 realizando diversas acciones y actividades.

En la Asamblea General de 2023, presentamos el “Plan de Euskera” con el objetivo de darlo a conocer y difundirlo. Se ha de destacar que, una de las charlas informativas previas a la AG se hizo exclusivamente en euskera, a la que acudió aproximadamente un 20% de la plantilla, por lo que consideramos que fue un gran éxito. De hecho, la misma Asamblea General fue bilingüe.

En cuanto a la creación de una red de personas que, dentro de RPK Vitoria, saben hablar en euskera y que quieren impulsarlo, el Comité de Euskera ha creado un *registro de euskaldunes*. Con ellos hemos estado trabajando en acciones para impulsar el euskera dentro de la organización. A partir de ahí, se ha puesto en marcha una dinámica de conversación y compromiso, llamada Mintzasaioa, que propicia un espacio en el que la lengua principal es el euskera, y en la cual hay 15 personas interesadas en participar.

Como cada año, en torno al Día del Euskera, hemos organizado distintas actividades con el objetivo de hacer presente el euskera en RPK: cartelería informativa, canción en euskera en cambio de turnos, “una

palabra, un pintxo” y un concurso de dibujos para niños/as en el que participaron más de 40 chavales de RPK, con su correspondiente entrega de premios, y todo ello, en un entorno exclusivamente euskaldun.

Asimismo, aprovechando el paso de la Korrika, hemos participado en la iniciativa de Korrika Kulturala, apoyando diversos eventos a los que han acudido personal de la cooperativa.

Relacionado con lo anterior y para impulsar el conocimiento del euskera, ofrecemos la posibilidad de dar clases de euskera a través de entidades públicas.

Por lo demás, para que el euskera esté presente cada vez más, se está trabajando en la traducción de rótulos y en la colección fotográfica de carteles, de esta manera, se ha definido que la colocación de los nuevos sea, como mínimo, en euskera y castellano.

Aparte de todo lo anterior, continuamos trabajando con entidades públicas como Gobierno Vasco, Diputación y Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, y asistiendo a Foros de empresas de Álava impulsado por Lanabes. De hecho, hemos solicitado las ayudas económicas que ofrece Gobierno Vasco (LanHitz) y el próximo año, recibiremos por primera vez esta ayuda tras superar los requisitos que nos marcaron. Viendo la buena acogida recibida por estas entidades, no se descarta presentarnos a BIKAIN, certificado oficial emitido por el Gobierno Vasco, que constata y reconoce el grado de normalización en la presencia, uso y gestión del euskera en el ámbito socioeconómico.

Igualmente, desde el Consejo Rector, se ha creado una normativa para asignar una partida económica que pueda ser gestionada por el Comité de Euskera.

Participación de las personas trabajadoras en iniciativas de desarrollo comunitario

Trabajar y fomentar el compromiso social de las personas trabajadoras de RPK Group

Desde el 2022, una parte de los recursos económicos asignados a programas sociales que gestiona la cooperativa, se lideran desde el equipo de Transformación Social en aplicación de la normativa NL-09. Esta normativa se revisa anualmente con la idea de mejorarla y dar solución a nuevas situaciones, siempre con la mirada puesta en los recursos económicos que cada año tiene la cooperativa para estas actividades.

Asimismo, como se ha indicado en el apartado “Desarrollo de la Comunidad”, existen otras partidas estratégicas de apoyo social como Mundukide, Albaola, Banco de Alimentos, “Medicus Mundi”, colaboración con escuelas de FP, eventos deportivos locales... que se lideran directamente entre la Presidencia y la persona asignada desde el Consejo Rector para temas de transformación social.

En el año 2023, en cumplimiento de esta normativa NL-09, el grupo de Transformación Social ha apoyado siete programas, donde personas de RPK han sido las protagonistas participando, en su tiempo libre, en la gestión de diferentes iniciativas sociales.

De esos siete programas, seis han sido premiados desde el equipo de Transformación Social y apoyados económicamente desde la Cooperativa. La otra actividad, el Fórum 50-70, que fue premiada el año anterior, también ha tenido asignación económica pero fuera de este presupuesto de Transformación Social, al no estar contemplada en la normativa actual la posibilidad de apoyar programas que estén liderados por personas jubiladas de RPK.

1. Fundación Zerynthia: se encarga de crear un oasis en un terreno de Berganzo para poder observar las mariposas de la zona, sobre todo las nocturnas. Además, colabora activamente en plantaciones de olmos.
2. Gure Auzune Eskubaloia: a través de este club, se colabora con la asociación contra el cáncer y con Jambo Congo, además de pelear para mantener vivo un deporte como el balonmano en

Vitoria-Gasteiz.

3. Gaztedi Rugby Taldea: ayuda en la gestión del club, trabajos de delegado en una de las categorías de la Escuela y, Delegado de Academia, tanto de campo como de equipo.
4. Herri Kirolak: este equipo pertenece a Donemiliaga y está formado por gente que vive en la comarca con edades comprendidas entre los 20 y 45 años. Dentro de los Herri Kirolak se realizan disciplinas como txingas, tronza, mazorcas, piedra, hacha, fardo, saco, yunque y sokatira. Cada una de ellas puede ser masculina, femenina o mixta.
5. Proyecto “Ojalá”: se trata de una iniciativa relacionada con la inmigración, que abarca desde un banco de alimentos, apoyo legal a inmigrantes o clases de castellano.
6. ITURRIBERO: Club Deportivo Ciclista, sin ánimo de lucro, que fue fundada por un grupo de madres y padres de la ikastola Ikasbidea de Durana. Su principal objetivo, no es únicamente lograr que este proyecto sea económicamente viable sino, también trabajar y fomentar una serie de valores. Desde el Club, este deporte se entiende como un complemento al desarrollo como personas de todos los y las integrantes, a la vez que una posibilidad de aprendizaje y mejora de destrezas en el ámbito deportivo y personal.
7. Fórum 50-70: es una asociación de personas mayores que semanalmente crea actividades y conferencias con personas voluntarias.

En el 2023, el equipo de Transformación Social ha seguido contado con una asignación del 10% del COFIP para realizar su actividad.

Anexos

Anexo I – Datos de contacto

Denominación	RPK S. Coop.
Dirección	<u>Gamarra atea 34, 01013 Vitoria – Gasteiz</u>
Teléfono	+ 34 945 25 77 00
Página web	https://www.rpk-global.com
Contacto	<u>rpk@rpk.es</u>

Anexo II – Filiales del Grupo

RPK México	Ote 5 132, Emiliano Zapata, 38010 Celaya, Guanajuato, México
Gasori	<u>Gasori Anguciana: C/ La Loma 2 – Polígono Industrial de Anguciana. 2621 – Anguciana (La Rioja)</u> <u>Gasori Haro: C/ Las Hayas 2 – Polígono Industrial Fuenteciega. 26200 – Haro (La Rioja)</u>
RPK Tarragona	Carrer de la Classificació 4, 43006 (Tarragona)
RPK India	Shirwal, Maharashtra, India
RPK China	Kunshan, Suzhou, Jiangsu, China

Anexo III – Trazabilidad de cumplimiento de la Ley de Información no financiera y Diversidad

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de referencia en el informe	Observaciones
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (Incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución).	GRI 2-1: Detalles organizacionales: nombre legal, forma jurídica, ubicación de la sede central y países en el que opera.	Anexo I y II	Datos de contacto Filiales del Grupo
		GRI 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Anexo II	En el caso de que se omita alguna planta en algún indicador, se hace saber en el mismo sitio.
		GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Somos RPK	Industrial y tecnológico Internacional
		GRI 2-9: Estructura de gobernanza y composición	Somos RPK	Matriz cooperativa
		GRI 2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	Carta de la presidencia y gerencia	
		GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
		GRI 2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
		GRI 2-16: Comunicación de inquietudes críticas	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Compromiso con los grupos de interés
		GRI 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	
		GRI 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Compromiso con los grupos de interés

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de referencia en el informe	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23: Compromisos y políticas	Responsables con el medioambiente	Certificación corporativa ISO 14001
		GRI 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	Responsables con el medioambiente	Certificación corporativa ISO 14001
		GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Responsables con el medioambiente	Recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales.
		GRI 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
		GRI 3-3: Gestión de los temas materiales	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo.	GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
		GRI 201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Responsables con el medioambiente	Recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales.
Información general	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad; procedimientos de evaluación o certificación ambiental; recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	Responsables con el medioambiente	Certificación corporativa ISO 14001
		GRI 3-3: Gestión de los temas materiales	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático
		GRI 302-4: Reducción del consumo energético	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático
		GRI 305-5: Reducción de las emisiones de GEI	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático

Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Responsables con el medioambiente	Gestión responsable y eficiente de los recursos materiales y de los residuos
		GRI 306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Responsables con el medioambiente	Gestión responsable y eficiente de los recursos materiales y de los residuos
		GRI 306-3: Residuos generados	Responsables con el medioambiente	Gestión responsable y eficiente de los recursos materiales y de los residuos
		GRI 306-4: Residuos no destinados a eliminación	Responsables con el medioambiente	Gestión responsable y eficiente de los recursos materiales y de los residuos
		GRI 306-5: Residuos destinados a eliminación	Responsables con el medioambiente	Gestión responsable y eficiente de los recursos materiales y de los residuos
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	Responsables con el medioambiente	Uso eficiente del agua
		GRI 303-3: Extracción de agua	Responsables con el medioambiente	Uso eficiente del agua
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 301-1: Materiales utilizados por peso	Responsables con el medioambiente	Gestión responsable y eficiente de los recursos materiales y de los residuos
	Energía: Consumo, directo e indirecto. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia Energética. Uso de energías renovables.	GRI 302-1: Consumo de energía dentro de la Organización	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático
		GRI 302-3: Intensidad energética	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático
		GRI 302-4: Reducción del consumo energético	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	GRI 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático. <i>Por ahora se da el dato de la planta de RPK-Vitoria. En las demás plantas se está trabajando.</i>

Cambio climático		GRI 305-2: Emisiones directas de GEI (alcance2)	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático. <i>Por ahora se da el dato de la planta de RPK-Vitoria. En las demás plantas se está trabajando</i>
		GRI 305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático.
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.	Responsables con el medioambiente	Recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-5: Reducción de las emisiones de GEI	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático.
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	N/A		Todas las instalaciones de RPK Group están en zona de suelo industrial en recinto urbano, de modo que se considera que la afección a la biodiversidad no es significativa, y por tanto no se considera material para el grupo y no se incluye información específica al respecto.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	N/A		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de referencia en el informe	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23: Compromisos y políticas	Modelo de empresa con las personas en el centro	
		GRI 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	Modelo de empresa con las personas en el centro	
		GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Modelo de empresa con las personas en el centro	
		GRI 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
		GRI 3-3: Gestión de los temas materiales	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo.	GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad

		GRI 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-7: Personas empleadas	Modelo de empresa con las personas en el centro	Bienestar en el trabajo
		GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno las personas empleadas	Modelo de empresa con las personas en el centro	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7: Personas empleadas	Modelo de empresa con las personas en el centro	Se ha dado el total de personas empleadas a cierre de ejercicio. Es el dato que se utilizará para hacer el seguimiento, ya que en RPK Group no se varía mucho el total de personas empleadas durante el ejercicio.
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1: Nuevas contrataciones de personas empleadas y rotación de personal	Modelo de empresa con las personas en el centro	Atracción y desarrollo del talento
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 2-19: Políticas de remuneración	Modelo de empresa con las personas en el centro	Bienestar en el trabajo
		GRI 2-20: Proceso para determinar la remuneración	Modelo de empresa con las personas en el centro	Bienestar en el trabajo
	Brecha Salarial.	GRI 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Modelo de empresa con las personas en el centro	Bienestar en el trabajo
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 2-21: Ratio de compensación total anual	Modelo de empresa con las personas en el centro	Bienestar en el trabajo
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	No GRI. Remuneración media de los consejeros y Directivos	Modelo de empresa con las personas en el centro	Bienestar en el trabajo
Implantación de medidas de desconexión laboral.	No GRI	Modelo de empresa con las personas en el centro	Bienestar en el trabajo	

Empleo	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno las personas empleadas	Modelo de empresa con las personas en el centro	Diversidad e igualdad de oportunidades
	Organización del tiempo de trabajo.	No GRI	Modelo de empresa con las personas en el centro	Bienestar en el trabajo
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo.	No GRI	Modelo de empresa con las personas en el centro	Seguridad y salud en el trabajo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3: Permiso parental	Modelo de empresa con las personas en el centro	Bienestar en el trabajo
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Modelo de empresa con las personas en el centro	Seguridad y salud en el trabajo
Salud y Seguridad		GRI 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Modelo de empresa con las personas en el centro	Seguridad y salud en el trabajo
		GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo	Modelo de empresa con las personas en el centro	Seguridad y salud en el trabajo
		GRI 403-4: Participación de las personas trabajadoras, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Modelo de empresa con las personas en el centro	Seguridad y salud en el trabajo
		GRI 403-5: Formación de las personas trabajadoras sobre salud y seguridad en el trabajo	Modelo de empresa con las personas en el centro	Seguridad y salud en el trabajo
		GRI 403-6: Promoción de la salud de las personas trabajadoras	Modelo de empresa con las personas en el centro	Seguridad y salud en el trabajo
	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	No GRI	Modelo de empresa con las personas en el centro	Seguridad y salud en el trabajo
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él	GRI 2-20: Enfoque para la participación de los grupos de interés	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Compromiso con los grupos de interés

Relaciones sociales	Porcentaje de personas empleadas cubiertas por convenio colectivo por país	GRI 2-30: Convenios de negociación colectiva	Modelo de empresa con las personas en el centro	
		GRI 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Modelo de empresa con las personas en el centro	Seguridad y salud en el trabajo
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4: Participación de las personas trabajadoras, consultas y comunicaciones sobre salud y seguridad en el trabajo	Modelo de empresa con las personas en el centro	Seguridad y salud en el trabajo
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2: Programas para desarrollar las competencias de las personas empleadas y programas de ayuda a la transición	Modelo de empresa con las personas en el centro	Atracción y desarrollo del talento
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1: Media de horas de formación al año por persona empleada	Modelo de empresa con las personas en el centro	Atracción y desarrollo del talento
Accesibilidad universal	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos		<i>Las instalaciones de RPK Group permiten el acceso de personas con movilidad reducida</i>
		GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y personas empleadas	Modelo de empresa con las personas en el centro	Diversidad e igualdad de oportunidades
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 2-23: Compromisos y políticas	Modelo de empresa con las personas en el centro	Diversidad e igualdad de oportunidades
		GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Modelo de empresa con las personas en el centro	Diversidad e igualdad de oportunidades
		GRI 3-3: Gestión de los temas materiales	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
		GRI 404-2: Programas para desarrollar las competencias de las personas empleadas y programas de ayuda a la transición.	Modelo de empresa con las personas en el centro	Diversidad e igualdad de oportunidades
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-23: Compromisos y políticas	Modelo de empresa con las personas en el centro	Diversidad e igualdad de oportunidades
		GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Modelo de empresa con las personas en el centro	Diversidad e igualdad de oportunidades <i>En RPK disponemos de protocolo de actuación</i>

Igualdad				<i>en caso de acoso: acoso sexual, acoso por razón de género, acoso moral, acoso por orientación sexual y/o acoso por identidad o expresión de género</i>
		GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno las personas empleadas	Somos RPK	Matriz cooperativa
	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos		<i>Las instalaciones de RPK Group permiten el acceso de personas con movilidad reducida</i>
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23: Compromisos y políticas	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
		GRI 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
		GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de referencia en el informe	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y, de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23: Compromisos y políticas	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
		GRI 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
		GRI 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
		GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
		GRI 3-3: Gestión de los temas materiales	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo,	GRI 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance

Principales riesgos	entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
		GRI 414-1: Nuevas empresas proveedoras que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros Clientes	Gestión responsable en la cadena de suministro
		GRI 414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros Clientes	Gestión responsable en la cadena de suministro
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva,	GRI 407-1: Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros Clientes	

Derechos humanos	la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros Clientes
		GRI 409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros Clientes

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de referencia en el informe	Observaciones
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23: Compromisos y políticas	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
		GRI 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
		GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
		GRI 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Compliance
		GRI 3-3: Gestión de los temas materiales	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los	GRI 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance

Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno	procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
		GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
		GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
		GRI 205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza	Compliance
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros Clientes	Desempeño económico – solidez financiera
		GRI 203-2: Impactos económicos indirectos significativos	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros Clientes	Desempeño económico – solidez financiera
		GRI 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Integrados en la comunidad	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de referencia en el informe	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 2-23: Compromisos y políticas	Integrados en la comunidad	
		GRI 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	Integrados en la comunidad	
		GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Integrados en la comunidad	
		GRI 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales.	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
		GRI 3-3: Gestión de los temas materiales	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Matriz de materialidad
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Integrados en la comunidad	
	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Nuestro proyecto es firme para responder a las	Desempeño económico – solidez financiera

			necesidades de nuestros clientes	
		GRI 203-2: Impactos económicos indirectos significativos	Integrados en la comunidad	Desarrollo de la comunidad
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros clientes	Desempeño económico – solidez financiera
		GRI 203-2: Impactos económicos indirectos significativos	Integrados en la comunidad	Desarrollo de la comunidad
		GRI 204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros clientes	Gestión responsable en la cadena de suministro
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	Compromiso con los grupos de interés
	Acciones de patrocinio y asociación	GRI 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Integrados en la comunidad	Desarrollo de la comunidad
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. Sistema de supervisión y auditorías y sus resultados	GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros clientes	Gestión responsable en la cadena de suministro
		GRI 308-1: Nuevas empresas proveedoras que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros clientes	Gestión responsable en la cadena de suministro
		GRI 414-1: Nuevas empresas proveedoras que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros clientes	Gestión responsable en la cadena de suministro

Personas consumidoras	Medidas para la salud y la seguridad de las personas consumidoras	N/A		
	Sistema de reclamación, quejas recibidas y su resolución	N/A		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros clientes	Desempeño económico – solidez finan
		GRI 207-1: Enfoque fiscal	Somos RPK	Matriz cooperativa
		GRI 207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Somos RPK	Matriz cooperativa
		GRI 207-4: Presentación de informes – impuesto sobre beneficios		
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4: Asistencia financiera recibida del gobierno		