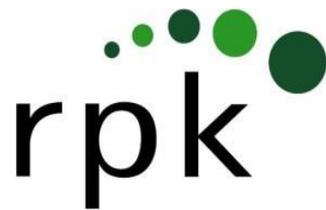


**MEMORIA
NO
FINANCIERA
2024**



UNA COOPERATIVA SOSTENIBLE

Índice

Carta de la presidencia y gerencia	1
Somos RPK Group	4
Un grupo industrial y tecnológico	4
Internacional	5
Matriz cooperativa	6
Trabajamos hacia un desarrollo sostenible	7
Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros clientes	13
Buscamos la eficacia en la gobernanza	24
Modelo de empresa con las personas en el centro	30
Responsables con el medio ambiente	47
Integrados en la comunidad	54
Anexos	58
Anexo I – Datos de contacto	58
Anexo II – Filiales del Grupo RPK	58
Anexo III – Trazabilidad de cumplimiento de la Ley de Información No Financiera y Diversidad	59

Carta de la presidencia y gerencia

2024 ha sido el año de celebración de los 50 años de RPK, con momentos de encuentro y alegría por todo lo conseguido, y por las dificultades vencidas a lo largo de tantos años con el esfuerzo de tantas socias y socios que han dado gran parte de su vida a la Cooperativa desde sus inicios. Desde aquí, nuestro agradecimiento más profundo y sincero a todos y todas.

El año 2024 ha sido un año dedicado a consolidar la gran cantidad de actividades lanzadas los años anteriores, y a los equipos tanto de Vitoria como de las plantas que estaban iniciando en sus nuevas responsabilidades. Afortunadamente, también ha sido un año en el que empezar a recoger los frutos del esfuerzo y de los nuevos proyectos implementados durante los últimos años.

Todas las plantas han sido capaces de mejorar su desempeño comparado con el año anterior, no solo del punto de vista económico, sino centradas en la mejora continua, y cómo podemos hacer mejor las cosas. Y teniendo en muchos casos liderazgos y equipos nuevos con personas que han promocionado internamente y que están realizando una labor brillante a muchos kilómetros de Vitoria.

Esto ha sido posible por el esfuerzo personal y profesional de muchos compañeros y compañeras: con su trabajo diario, con el soporte a plantas en desplazamientos duros y prolongados, en la transmisión de conocimiento a las nuevas incorporaciones, en la búsqueda constante de nuevas oportunidades... Todo ello es lo que nos lleva como Cooperativa a ser más fuertes, poder resolver las situaciones complicadas con velocidad y a tener unos resultados muy satisfactorios a final de año.

También es cierto que queda todavía mucho por hacer, y que muchas de las iniciativas que se lanzan con el ánimo de mejorar no siempre son exitosas o tardan más de lo que nos gustaría en dar frutos; por circunstancias no previstas, por falta de comunicación, porque la solución planteada no era la mejor... Pero es parte del aprendizaje para mejorar, lo importante es no quedarnos cada uno en blancos o negros, sino en soluciones en las que todos aportemos con nuestra experiencia.

El conocimiento técnico del producto, proceso, mercado y sectores, y la transmisión de este a las plantas es la clave de nuestro negocio y de nuestro futuro, y debe ser liderado por las socias y socios. El futuro demográfico y laboral en muchas regiones será difícil, pero creemos que desde la Cooperativa y sus valores somos más fuertes para captar talento, formarlo y desarrollarlo para que crezca, con la gran cantidad de retos que tenemos por delante.

En el Consejo de Dirección se ha continuado con el despliegue y seguimiento de las actividades del Plan Estratégico en todas las áreas; estamos bien diversificados y estables en clientes, regiones, tipo de producto y aplicaciones, y nos falta avanzar en la diversificación de sectores para tener una posición todavía más fuerte, y poder responder mejor a la cantidad de imprevistos que afectan al negocio, como ha ocurrido estos últimos años.

Durante el año 2024, hemos avanzado en nuestras obligaciones de Buen Gobierno y transparencia, actualizando e intentando mejorar las normativas generadas a lo largo de los últimos años, con las situaciones que se dan en el día a día, la experiencia adquirida y las sugerencias y aportaciones de todos y todas.

Continuando el trabajo de años anteriores de protección de la Cooperativa, en el año 2024 hemos reforzado el equipo de Controlling tanto en Vitoria como México, y hemos realizado otra auditoría forense, en este caso a la planta de Tarragona.

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, y 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, y hacen de RPK un sitio de referencia en Vitoria, al que muchas personas se quieran acercar y pertenecer.

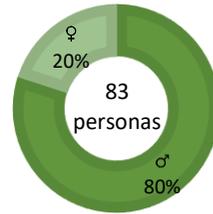
Junto con otras Cooperativas de Álava se ha lanzado la iniciativa BATERA, para visibilizar en el territorio el mundo cooperativo y generar sinergias entre todas. Se está trabajando intensamente en que esta iniciativa avance los próximos años, queda mucho por hacer.

Por supuesto nada de esto sería posible sin la colaboración de todos nuestros grupos de interés. Ninguna de las 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 y socias 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

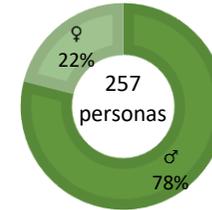
RPK GASORI

Parte de RPK Group desde el 2012
10,8 M€ en ventas
Beneficios de 523 m€



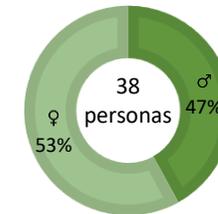
RPK VITORIA (HQ)

Sede central
36,1 M€ en ventas
Beneficios de 4,6 M€



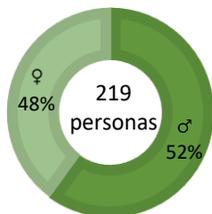
RPK CHINA

Fundada en 2017
1,8 M€ en ventas
Pérdidas de 390 m€



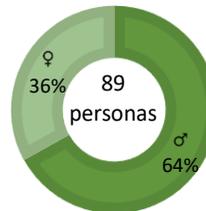
RPK MÉXICO

Fundada en 2001
23,6 M€ en ventas
Beneficios de 913 m€



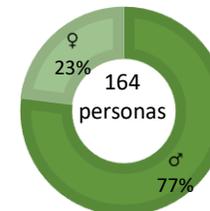
RPK TARRAGONA

Adquirida por RPK Group en 2006
12,2 M€ en ventas
Beneficios de 496 m€



RPK INDIA

Fundada en 2009
5,5 M€ en ventas
Beneficios de 497 m€



850 personas
87,9 M€ en ventas
7,2 M€ en beneficios

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, 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 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 2024, hemos realizado varias asambleas informativas: la primera en febrero, para presentar el avance de cierre del 2023, el nuevo Plan de Gestión 2024 y los avances de Plan Estratégico 2023-2026. Las siguientes fueron a principios de mayo, en grupos reducidos para fomentar el debate de cara a preparar la Asamblea General.

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, Las propuestas económicas propuestas por el Consejo Rector tuvieron un apoyo superior al 95%. Además, la Memoria No Financiera (MNF) del año 2023 tuvo un refrendo del 96.5% de la asamblea. Ello nos anima a presentar una nueva MNF del año 2024, 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 2024, y hasta la fecha, el CR está formado por 8 personas: David Recio, Xabier Sáenz, Oscar Pérez, Javier Vázquez, Josu Fontaneda, Estíbaliz Ortiz de Pinedo, Carlos Chasco 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 área de Controlling está encabezado por Sergio Loma, que junto con, Raúl González, reportan directamente al CR.

De cara a replicar esta independencia y gobernanza, y debido al volumen que va cogiendo la filial de México, se ha incorporado durante el 2024 a una persona en la filial, Raúl Flores, que depende jerárquicamente del CR de RPK S.Coop.

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. Desde junio de 2023 la CV ha estado formada por: Idoia Sáez de Biteri, Estibaliz Ortiz de Pinedo, Koldo Aldaiturriaga, Diego Gaité 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 2024, el CS ha estado formado por Ángel Cervera, Daniel Barrio, Javier Ugarte, Sebastián Pérez, Clemente Bolaños, Aritz Apellaniz, Jon Ander Ruiz de Erenchun.

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

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.

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

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 Tecnalía.

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 2024, 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 2024 han sido los siguientes:

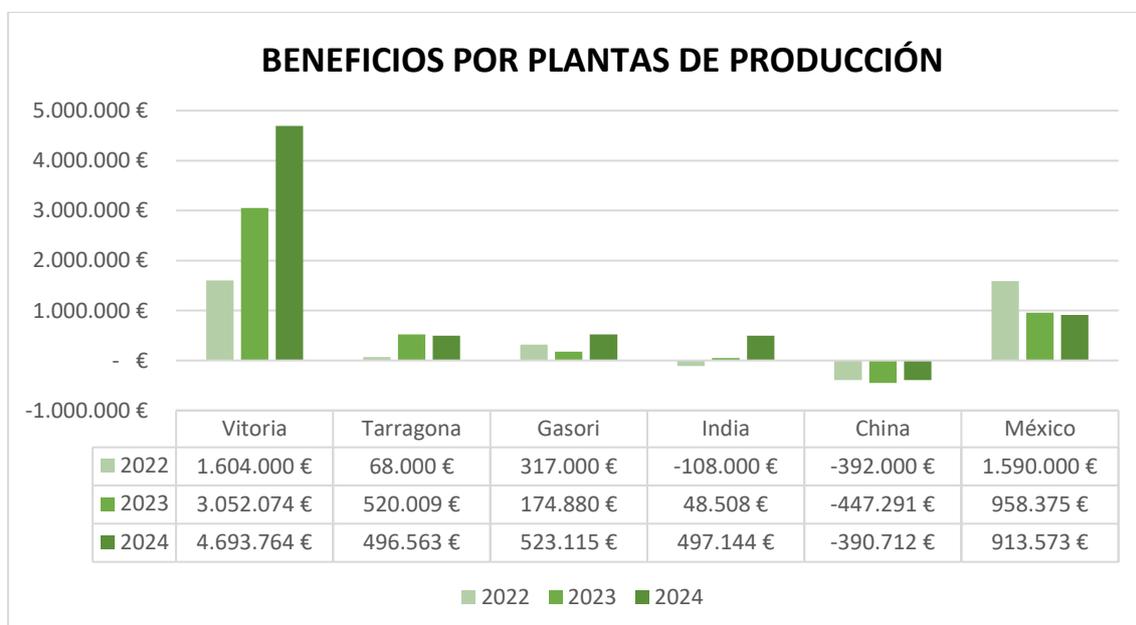
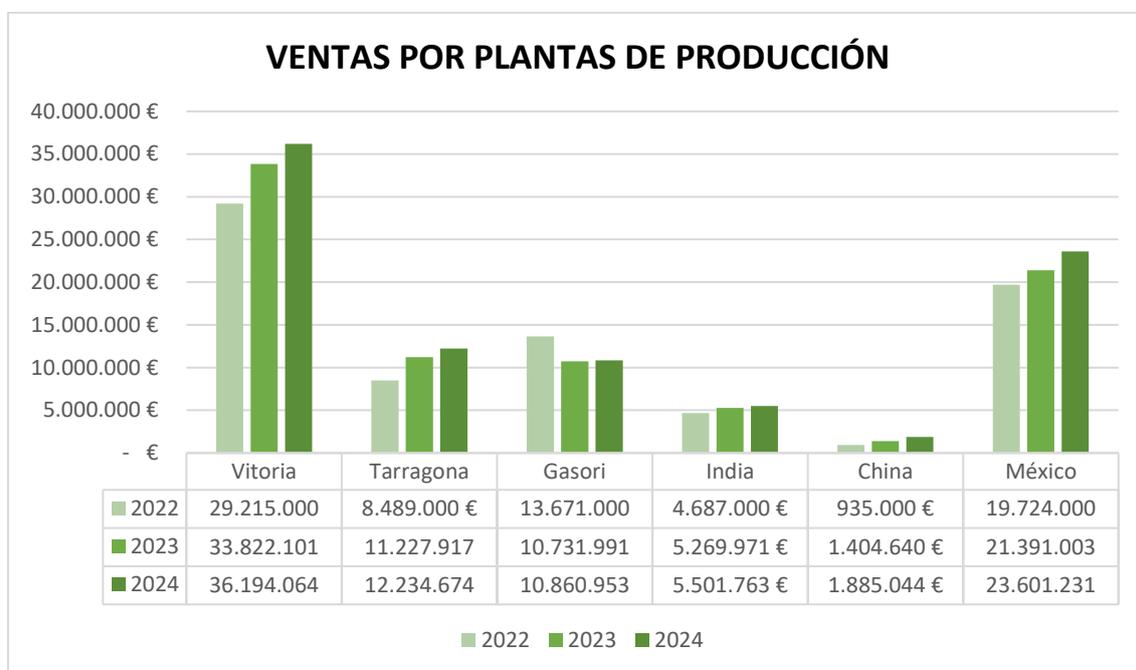
Mejoras coordinadas desde las diferentes UATCs (Unidades Autónomas de Trabajo Cooperativo)

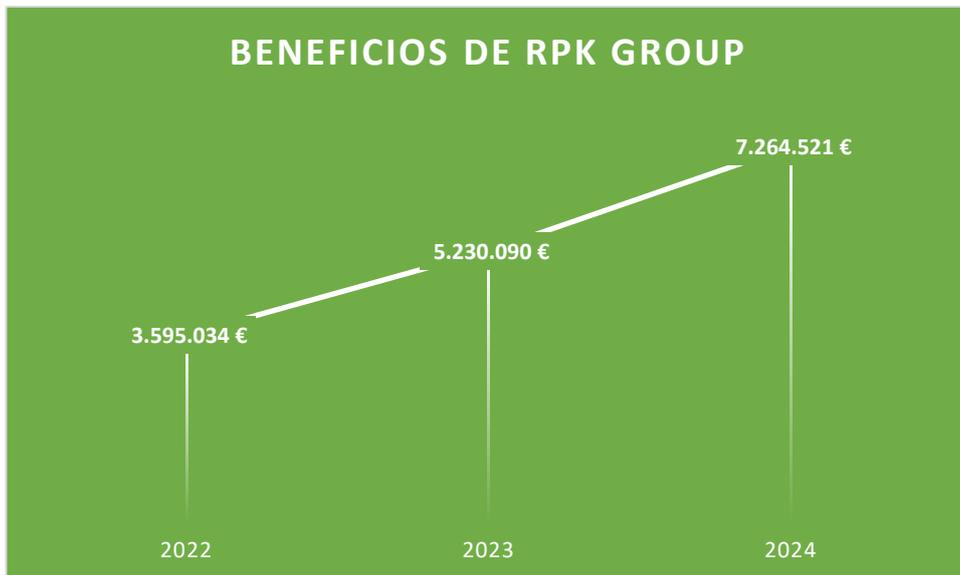
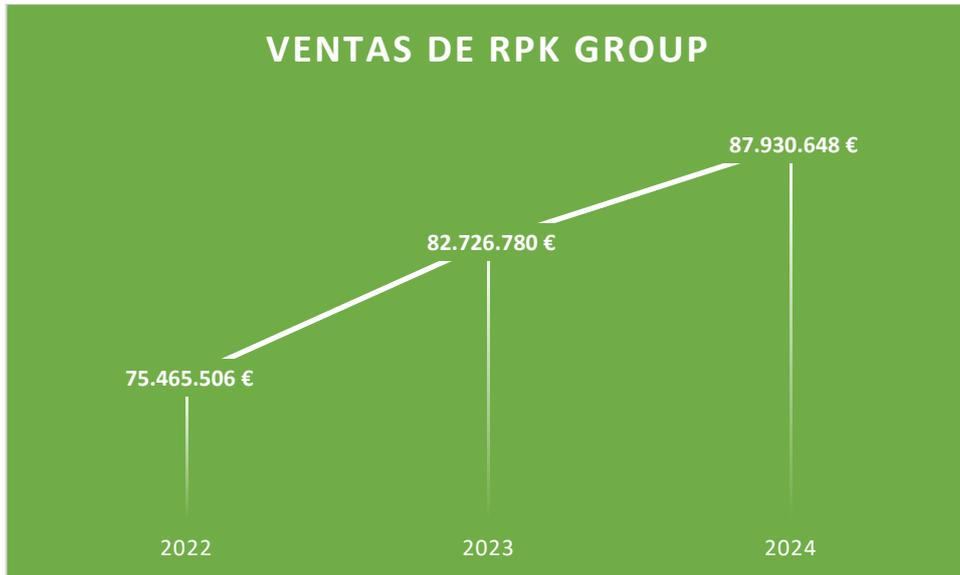
Se está realizando un importante trabajo de mejora continua en las distintas UATCs en colaboración con Ingeniería, Centro Tecnológico y Calidad, que nos va aportando cada año una mejora de rentabilidad con la suma de muchas acciones.

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 2024, hemos ido avanzando en las actividades definidas dentro del Plan Estratégico 2023-2026. En lo concerniente al pilar de la Innovación, se han ido avanzando mediante un progreso adecuado en todas las actividades del Plan. Se ha realizado durante este año un seguimiento al Modelo de Innovación definido con el fin de adecuarse a las necesidades reales de RPK. Se evidencia que el modelo, en términos generales, es válido, aunque hay vocación durante el 2025 de revisarlo para hacer los ajustes necesarios.

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 RPK, tienen que ser soportadas por la palanca de la Innovación en todos los ámbitos del Grupo.

En 2024, 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.

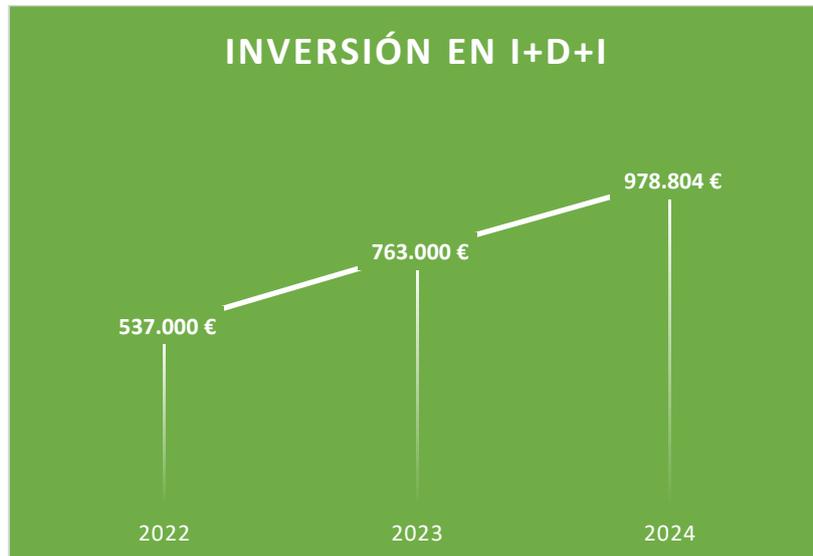
A nivel de producto

- Este año 2024, ha estado muy marcado por el desarrollo tanto de prototipos como de puesta en marcha de los equipos productivos de los conectores de cobre en los que hemos sido adjudicados.
- Uno de los retos más importantes en este aspecto ha sido el desarrollar todo lo relacionado con la adquisición de conocimiento de tecnología láser, para la compra y puesta en marcha de un equipo de soldadura láser. Tecnología que nunca había tenido el Grupo RPK, y la cual hemos pilotado desde el Centro Tecnológico para ponerla en marcha, capitalizando todo el conocimiento para, posteriormente, transferirlo a la parte industrial para la fabricación de los conectores flexibles adjudicados.
- Seguimos trabajando en todo lo relacionado con productos denominados Constant Force Spring: productos con variedad de aplicaciones y en variedad de sectores. Hemos tenido posibilidades de desarrollo de este producto en la totalidad de las plantas del Grupo, con lo que ha supuesto un reto el transferir el conocimiento adquirido a nuestras plantas para poder estar en disposición de suministrar este producto en los respectivos mercados en los que tenemos plantas productivas.
- Seguimos trabajando en soluciones con productos denominados Canted Coil Spring, en sectores diversos, como pueden ser industrial/eléctrico, médico o aeroespacial.

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.
- Cabe destacar la evolución significativa que ha supuesto en este aspecto el desarrollo realizado en el proceso de laminación. Se ha conseguido, a través de un desarrollo de maquinaria, fabricar y estandarizar para todas las empresas del Grupo equipos de laminación en continuo que permiten optimizar el proceso de fabricación de nuestros productos, como por ejemplo los wave spring. Este avance ha sido rápidamente transferido a lo largo del año 2024 a la mayoría de nuestras plantas productivas que fabrican este tipo de producto. Se ha conseguido una mejora en la eficiencia del proceso productivo y una mayor calidad del producto, implementando una solución innovadora para el Grupo RPK.

Durante el 2024 la inversión en I+D+i con criterios auditables del SPRI solo en la planta de Vitoria ha sido de 978.804 €. Esto supone un 28 % más de inversión respecto al año 2023.



Diversificación

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

El mercado ha seguido una evolución fuertemente influenciada por la legislación en materia de emisiones, las políticas de localización, tanto en USA como en China, y últimamente por las tensiones geopolíticas y guerras arancelarias.

Estos factores añaden incertidumbre y tensiones al mercado, lo que nos dificulta tener en el momento actual, una clara visión de cual pudiera ser la evolución de la producción de vehículos a medio plazo, o si se acercan cambios estructurales en la localización de los centros de producción tanto de componentes y como de vehículos, lo que nos obliga a mantenernos alerta y a adaptarnos rápidamente a las nuevas condiciones.

Se ha confirmado que el roadmap de implementación de la electrificación, no era realista. Las ventas de vehículos 100% o BEV, lejos de despegar de acuerdo a lo planificado, han sufrido un claro retroceso en el 2024 con respecto al periodo anterior.

Como consecuencia de la baja demanda de vehículos eléctricos, los OEM Europeos tradicionales están lejos de poder alcanzar una cuota de ventas, que les permita compensar el exceso de emisiones sobre el máximo permitido por la legislación, lo que hace que tengan que afrontar cuantiosas sanciones, que les resta capacidad de inversión, minan sus beneficios y ponen en riesgo su sostenibilidad.

Los gobiernos de los países productores junto con la asociación de fabricantes de vehículos ACECA, han estado presionando a la Comisión Europea, alcanzando un acuerdo por el cual se aplaza en tres años la aplicación de los límites de emisiones que entraban en funcionamiento en enero 2025.

Este aplazamiento, va a permitir a los OEM poder adecuar su oferta eléctrica a las necesidades de cliente Europeo, tanto en precio y oferta tecnológica, así como en materia de rendimiento, autonomía e interfaz con el conductor.

Esta mejora de la oferta y modelo productivo, les permitirá hacer frente a la creciente oferta de fabricantes chinos, que comienzan a abrir fábricas productivas en el continente, y están incrementando aceleradamente su cuota de mercado, en detrimento de los fabricantes tradicionales.

En USA, con la llegada al poder de la administración Trump, se va a apostar por un modelo de motorizaciones tradicionales a combustión, o electrificadas, en menoscabo de los BEV, cuyas ventas se reducirán en base a la desaparición de los incentivos, lo que permitirá al modelo de mecánicas térmicas a largar su vida.

Por otra parte, los recientes incrementos en materia arancelaria por parte de la administración Trump, pueden afectar en el corto plazo, a las ventas de vehículos en USA debido a un considerable incremento de los precios de los vehículos importados, que rondan en 50% de las ventas en el país. Esos vehículos, se importan principalmente de Europa y México, y es también donde se localizan los fabricantes de componentes, a los cuales el Grupo RPK provee.

Todos estos movimientos respaldan la necesidad de diversificar en otros sectores, que permitan al Grupo RPK reducir su exposición al sector automotriz, y sirvan a su vez, de palanca de un crecimiento sostenible.

En esta línea, nuestros equipos Medical localizados tanto en USA como en Europa, están realizando un intenso trabajo de prospección, utilizando todas las herramientas disponibles, tales como presencia en ferias, simposios especializados, así como una extensa utilización de las herramientas digitales y el soporte de las actividades ligadas al marketing digital, encaminadas a reforzar la imagen y posicionamiento de RPK Medical. Todas estas actividades nos están facilitado estar cerca de nuestros clientes potenciales, y reforzar su percepción de proveedor confiable con el cual colaborar.

Este 2024, se han realizado diversas visitas a empresas farmacéuticas y productoras de Medical Devices, lo que nos está permitiendo poder cotizar proyectos importantes con facturaciones de consideración, cuestión que no es fácil, debido a lo conservador del sector en materia de selección de proveedores, en especial a la hora de la introducción de uno nuevo.

Toda esta actividad comercial se ha visto reforzada por la consecución de la ISO 13485 para RPK Vitoria, y la adecuación de 1.500 metros cuadrados de área productiva, de acuerdo con los más estrictos estándares que el sector exige a los fabricantes de componentes, lo que nos permitirá competir en igualdad de condiciones que nuestros competidores más reconocidos.

Esta misma experiencia se verá replicada en nuestra planta de México, donde también se logrará la certificación y adecuará una zona productiva dedicada a dar servicio a los nuestros clientes localizados en esa región.

Independientemente del desarrollo de las actividades ligadas al sector Medical, mantenemos nuestra estrategia de diversificación ligada a la identificación de nuevas oportunidades, tanto en el sector industrial como eléctrico, así como la prospección enfocada a la identificación de aplicaciones susceptibles de utilizar nuestros últimos desarrollos.

Satisfacción de nuestros clientes

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

Uno de los pilares principales del Grupo RPK son nuestros clientes, lo que nos obliga a enfocarnos no solo a maximizar su satisfacción sino a tratar de exceder sus expectativas en todos los campos en los cuales interactuamos con ellos.

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 la valoración global de los clientes en el año 2024, considerando los diferentes aspectos, ha sido satisfactorio, y hemos podido mejorar en tres puntos el resultado del año anterior, lo que confirma el logro de todos los pasos dados encaminados a mejorar nuestra interrelación con el cliente.

Satisfacción de nuestros clientes	2022	2023	2024
Puntuación global	95,21%	93,87%	96,88%

Transformación digital

Mejorar los procesos internos mediante herramientas digitales

La transformación digital debe ser aprovechada para enfocarse en la reingeniería de los procesos antes de su digitalización. No se trata de digitalizar lo que ya hacemos ahora sin cuestionarnos si es posible simplificarlo o mejorarlo. El objetivo debe ser, primero, mejorar dichos procesos, y luego, digitalizarlos y automatizarlos tratando de aumentar su eficiencia y por tanto la rentabilidad de RPK Group. Así pues, el resultado de digitalizar un proceso nos va a permitir medirlo, analizarlo y, sobre todo, tomar decisiones basadas en datos.

Para lograr esto, la calidad del dato es fundamental. El rigor al seguir los procesos establecidos por parte de todas las personas que conformamos RPK Group, nos evitará muchos costes y horas adicionales de corrección posterior, o en el peor de los casos nos ofrecerá unos resultados poco fiables. Una buena calidad del dato nos va a permitir tomar decisiones fundamentadas en información precisa y objetiva.

Para poder abordar todos estos procesos de transformación digital, el área de Tecnología de la Información (IT) es crucial, y necesita ser dotada de los recursos necesarios 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 2024, podemos citar:

Izaro ERP en Gasori

En la planta de Gasori, aún se mantenía el ERP geminix, que funcionaba en entorno carácter y tenía bastantes limitaciones en la búsqueda, usabilidad, e integración con herramientas de office. Se ha migrado toda la información existente en el sistema antiguo, y se han revisado y mejorado procesos en una versión de Izaro ERP estándar (la versión de Izaro automoción que gestionamos en el resto de las plantas no encaja del todo bien en el tipo de producción de Gasori). También se ha renovado el hardware, con sistemas virtualizados y en clúster para dotar de mayor seguridad, disponibilidad y rendimiento a los sistemas de información.

EPM en RPK México

EPM es una herramienta de gestión de proyectos integrada en el ERP para la gestión de las nuevas piezas adaptada para cumplir la metodología APQP. Nos permite llevar el control de las diferentes fases de muestras, prototipado, requisitos y comunicación con cliente. También agiliza el seguimiento y la comunicación entre los departamentos afectados de ingeniería, fabricación, comercial y calidad.

Izaro PRL

Implantación del módulo de prevención de riesgos laborales en RPK Vitoria, para evaluar y controlar los riesgos en los equipos de trabajo en la parte técnica, y poder realizar una planificación de las actividades de prevención.

Herramientas y consumibles

Muchas de las herramientas y consumibles que usamos en los procesos de fabricación no estaban inventariados, ni teníamos control de su coste y consumo. Se han codificado todas estas herramientas que utilizan las diferentes secciones de producción, y se han introducido en el ERP como un nuevo tipo de artículo H, y en un almacén independiente. Ahora podemos obtener informes de estos artículos por debajo del punto de pedido, para facilitar la reposición de dichas herramientas, y también podemos obtener el coste global mediante inventarios valorados.

Ofertas con escenarios

Ahora en las ofertas comerciales podemos asociar diferentes escenarios de venta, de manera que podamos ofrecer al cliente diferentes volúmenes y costes ajustados a dichos volúmenes en una misma oferta. También se han añadido nuevos campos de clasificación para obtener KPIs de las ofertas.

Ampliación de la red en RPK Vitoria

Debido a la ampliación de algunos pabellones y la necesidad de cableado de las máquinas para conectarlas al sistema MES, se ha desplegado fibra óptica, y se han distribuido 5 nuevos armarios de red para repartir dichas conexiones.

Ciberseguridad

La ciberseguridad surge como una necesidad, para dar respuesta a la cantidad de ciber-amenazas que se reciben a diario tanto a nivel personal como empresarial. Actualmente es imprescindible contar con ella, para mitigar los riesgos de un posible ciberataque.

Por ello hemos estado trabajado en:

- *Una auditoria de ciberseguridad externa e interna, para detectar posibles vulnerabilidades y corregirlas en la medida de lo posible.*
- *Desplegar nuevas versiones de los sistemas antivirus y realizar escaneos a demanda.*
- *Actualizar los sistemas operativos cliente a las últimas versiones.*
- *Incrementado la seguridad de las contraseñas, mediante directivas que nos obligan a introducir claves más largas, con mayúsculas, minúsculas y números. Integrar un usuario y clave única (SSO) entre el ERP y el AD-365*
- *Revisar los equipos portátiles, para actualizarlos anualmente.*

- *Implantar el doble factor de autenticación* en las cuentas de correo y aplicaciones de Office 365.
- *Reforzar la seguridad de los accesos externos (vpn)*, mediante el uso de contraseñas robustas y doble factor de autenticación mediante un código enviado al correo electrónico.

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 y mejorado:

- *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 explotación de la información.
- *Automatizar la ejecución de las acciones* que propone el MRP, en cuanto a creación, lanzamiento, adelanto y retraso de OFs.

Solicitudes de compra

Se han desarrollado nuevos programas en el ERP, que facilitan la gestión de la gran cantidad de nuevas solicitudes de cotización por parte del departamento técnico. Estas solicitudes de oferta, en general para nuevos materiales, son necesarias para la cotización de nuevas piezas a cliente y, por tanto, es necesaria cierta agilidad a la hora de obtener esa información de los proveedores y trasladarla al departamento técnico.

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. Por ello, tras la ampliación y redistribución del pabellón 4, se ha desplegado de nuevo el sistema MES, generando 3 zonas diferentes, en función de la tipología de máquinas. También se ha desplegado al pabellón 0 en las secciones de compresión y de refrentado. Así hemos conseguido:

- *Mejoras en cortes de OF y posibilidad de pausar y programar en los recursos.*
- *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 hora estimada de la necesidad de incorporar Materia Prima.
- *Visualización de la velocidad de fabricación real y hora estimada de finalización, en tiempo real.*

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), así como etiquetas con nuevos códigos de barras. 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.

² MES es un software integral y dinámico que gestiona y supervisa la información de las diferentes fases del proceso de fabricación y nos permite llevar un control a tiempo real de los recursos empleados en dicho proceso de fabricación.

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	2022	2023	2024
Número de empresas proveedoras locales	685	1.105	1.318
Gasto en proveedores locales (% sobre el total)	42%	64%	70%

*Datos de 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 7 últimos años han realizado este curso 15 personas, de las cuales siguen en la cooperativa 13. Pocas cooperativas pueden afirmar que el 8% 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 2024:

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 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.

Formación cooperativa anual para las personas trabajadoras

Este año 2024, hemos continuado con la tercera edición del curso de cooperativismo, historia, clientes y producto de RPK Group. La formación ha durado 3 jornadas y se ha impartido en Otalora (Aretxabaleta) 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 Fernández 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 participado dos vocales del Consejo Rector en el Curso para Miembros del Consejo Rector, donde se profundiza en las competencias de las personas que componen el Consejo Rector, organizado a través de KONFEKOOP. El feedback de los participantes ha sido positivo

Curso de experto en cooperativismo

El pasado curso 2024-25, y, por quinto año consecutivo, hemos acudido al Curso de Experto en Cooperativismo. En este caso, han asistido Raúl González, Controller del Grupo y Danel Montero, compañero del Centro Tecnológico. Fruto del trabajo realizado en este curso ha sido la implantación de la primera edición de "Arabako Gazteria Bidaian", iniciativa que estaba encuadrada entre los ejes de trabajo de Batera.

FORMACIÓN COOPERATIVA	2022	2023	2024
Horas en formación cooperativa	866	851	990

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 2024, hemos estado trabajando en consolidar lo definido durante el año anterior en el Manual de Gobernanza de RPK y mejorándolo, intensificando las visitas entre plantas e intentando aprovechar las sinergias que tenemos:

- 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, integrando de cara a 2025 al Director de Planta de Tarragona, además del de México que ya estaba.
- 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, consolidando los circuitos de toma de decisiones definidos, potenciando a los equipos que las llevan a cabo.
- La **Dirección Comercial** y el **equipo de KAMs** han consolidado la coordinación con las plantas, y las áreas Industrial, Centro Tecnológico, Compras, Logística, Calidad y Personas han reforzado la comunicación y cooperación con las plantas.
- Se ha reforzado el **Grupo Controller**, mejorando los controles definidos y robusteciendo el equipo de México.

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 2024, se ha dado soporte a situaciones que han venido de las plantas de RPK Group. Algunas 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 2024, se ha realizado una auditoría forense³ en nuestra filial RPK Tarragona. Dos personas del equipo de Controlling y un equipo de auditoría con el que colaboramos habitualmente, se desplazaron a Tarragona para la revisión de los procedimientos y controles establecidos. De esta Auditoría, se han sacado diferentes puntos de mejora a implantar en la filial.

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

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

Desde 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 2024, se emitieron puntualmente las NL previstas.

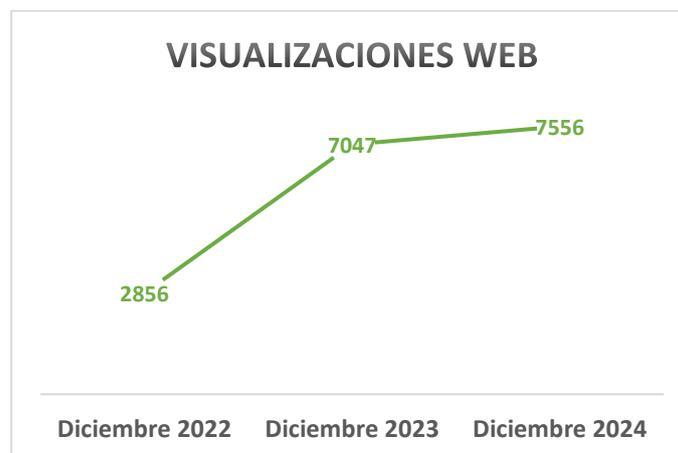
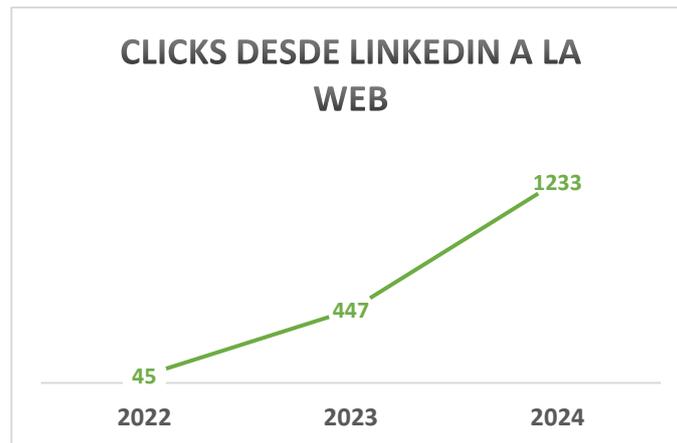
Marketing y Comunicación

Los principales hitos que se han llevado a cabo desde el departamento de Marketing y Comunicación durante el 2024 son:

- Lanzamiento de la nueva web RPK Medical
- Proyecto SEO RPK Medical
- Proyecto Analítica RPK Medical
- Lanzamiento de nuevos catálogos y presentaciones por productos y mercado
- Creación mensual de Case Studies, que sirven de gran apoyo al equipo comercial
- Segmentación de BBDD de clientes y leads y conexión con Salesforce, Active Campaign y LinkedIn Sales Navigator, para acciones de apoyo comercial
- Captación de tráfico y RFQs a través de Ads
- Lanzamiento de Salesforce
- Creación y desarrollo de la nueva marca del foro de cooperativas Batera
- Acciones y presencia en ferias del sector médico
- Participación en medios de comunicación de nicho del sector médico
- Participación en feria Eurobike
- Gestión y creación de puertas abiertas y fiesta fin del 50 aniversario
- Colaboración con las plantas del grupo

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

	Diciembre 2022	Diciembre 2023	Diciembre 2024
Clicks desde LinkedIn a la web	45	447	1.233
Visualizaciones web	2.856	7.047	7.556



La evolución de tráfico tanto en volumen y calidad del sitio web del grupo es muy positiva. En sesiones durante el año se ha crecido en un 115%, alcanzando las 119.282 sesiones. En cuanto a conversiones también se ha crecido, en un 83% en clics en emails (1.182), un 91% en llamadas telefónicas (1.168) y un 90% en formularios rellenados (510), 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.

Por otro lado, se sigue potenciando la marca RPK Medical, creando una marca potente para ser visto como un player más de este mercado, que tiene barreras de entrada muy grandes. Se ha lanzado la web y la página de LinkedIn que ya cuenta con 600 seguidores muy segmentados. En la web, desde junio, hemos conseguido 18.182 sesiones. Se trabaja intensamente en Comercial y Marketing, con una alta actividad en ferias y medios. Todas las presentaciones y catálogos para clientes están personalizados, por el alto valor que le da el sector a una imagen de marca potente.

Intranet y portal del empleado

En 2024 se ha 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 2023 fueron presentadas en el Gobierno Vasco el año pasado en septiembre del 2024, 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

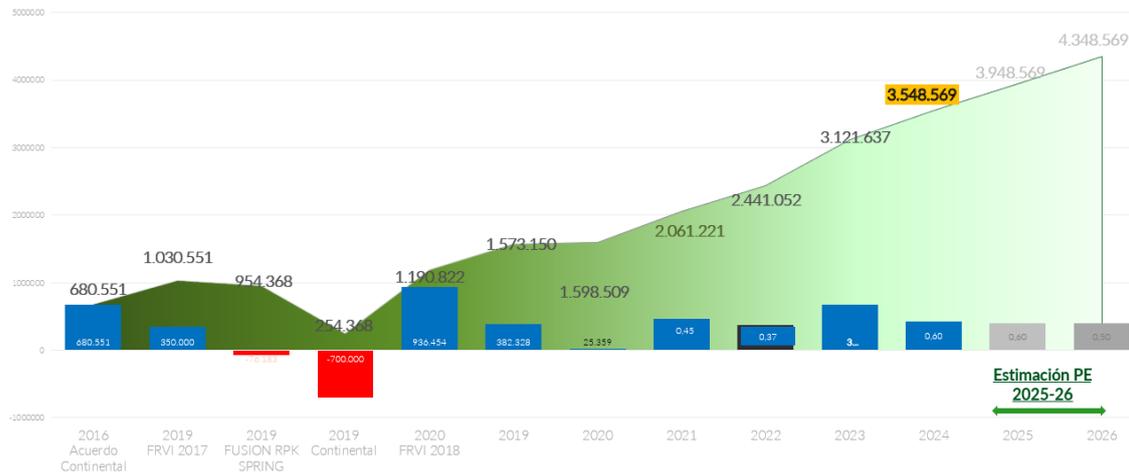
Toma de decisiones enfocada en el impacto en el medio ambiente, la sociedad y la economía de la cooperativa a largo plazo

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 2024, al igual que en los últimos años, hemos dotado al Fondo de Reserva Voluntario no repartible una cantidad igual al 25% 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 2024 fue de 3.121.637€.



Limitación por Estatutos de potenciales monetizaciones de los resultados

En la Asamblea General del 2024, 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.

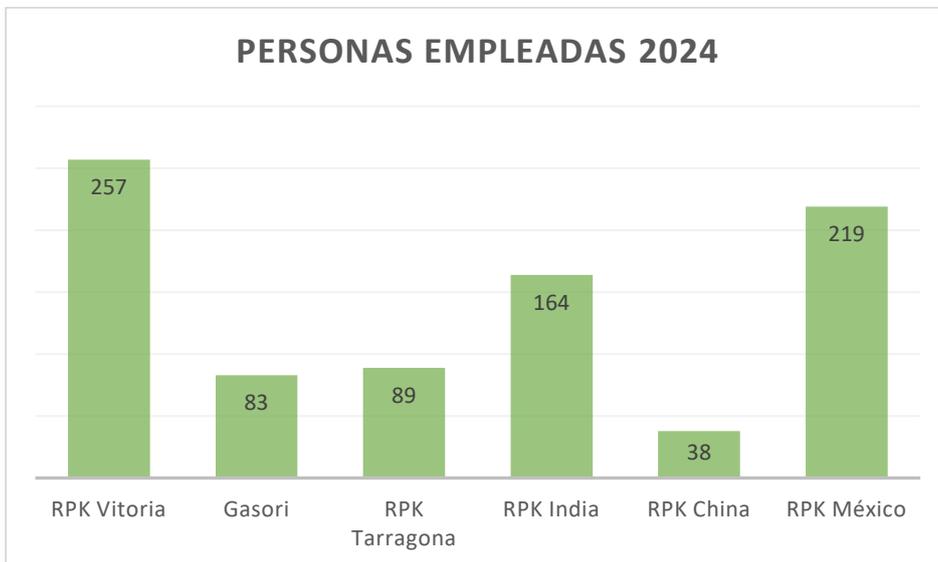
Modelo de empresa con las personas en el centro

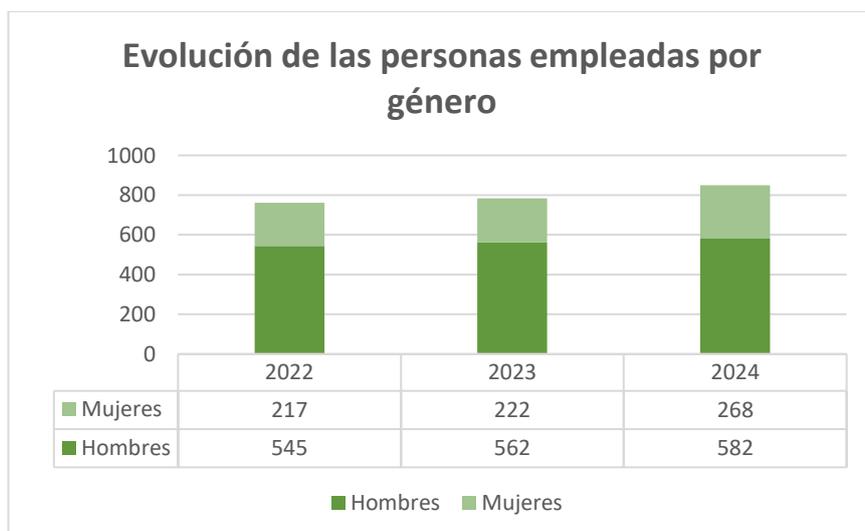
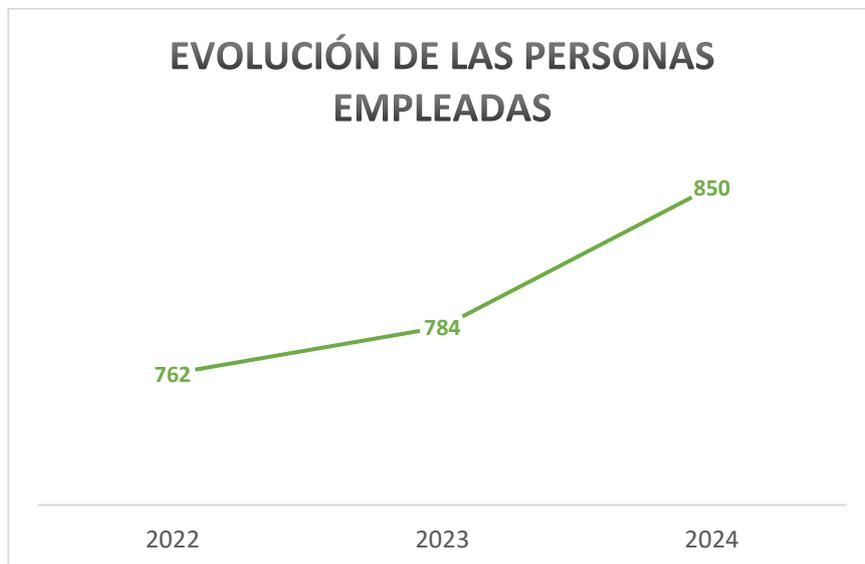
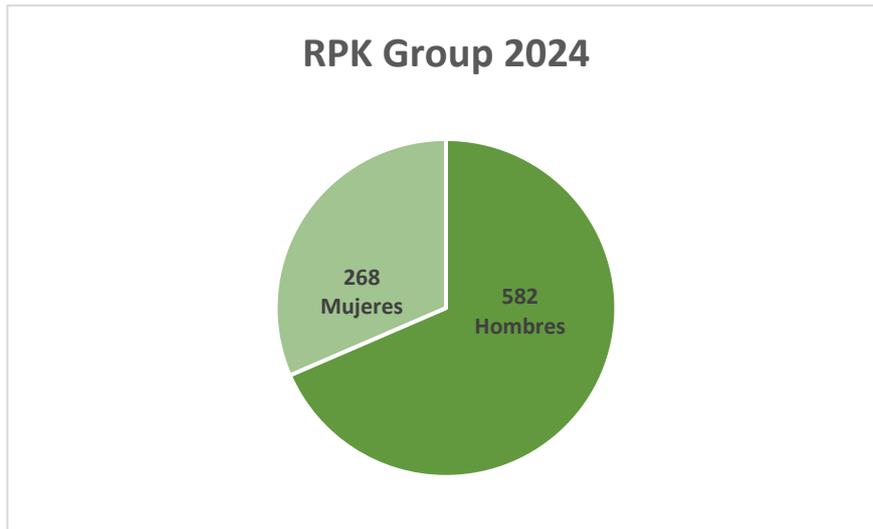
Bienestar en el trabajo

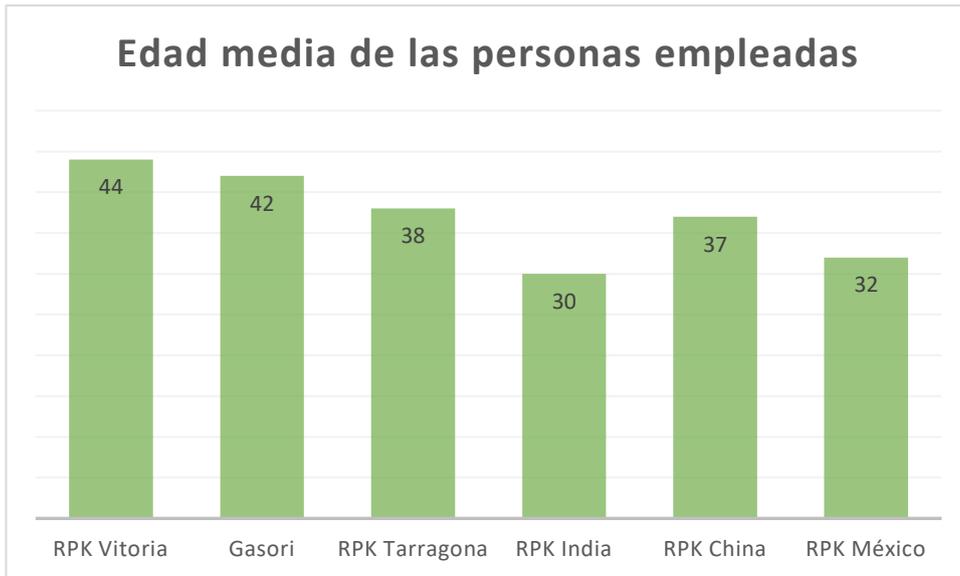
Crear un modelo de empresa que incida positivamente en la satisfacción y la motivación de las personas trabajadoras y en las condiciones de trabajo

Durante el 2024, seguimos apostando y creyendo firmemente en nuestro compromiso con las personas. Por ello, hemos reforzado el departamento de Gestión Social de Vitoria-Gasteiz, que junto con el de Gasori y el de Tarragona será un eje central en la gestión, permitiéndonos seguir avanzando en la mejora de la gestión del capital humano y en la creación de un entorno más integrado y eficiente.

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.

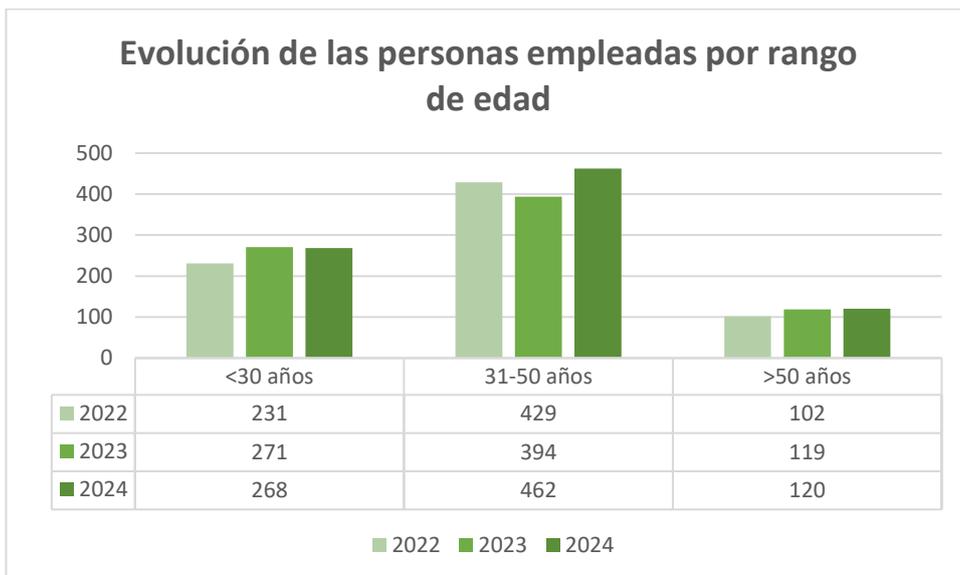


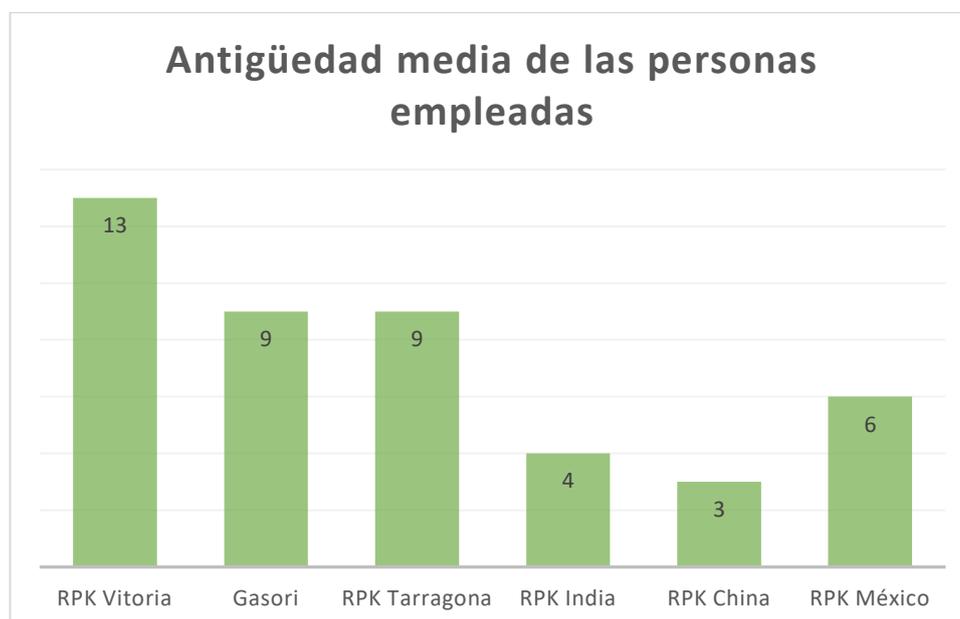




Personas empleadas por rango de edad y planta productiva

Plantas	<30	31-50	>51
RPK Vitoria	35	144	78
Gasori	17	45	21
RPK Tarragona	31	40	18
RPK India	95	69	0
RPK China	4	33	1
RPK México	86	131	2
Total - 2024	268	462	120





Personas empleadas por rango de antigüedad y planta productiva

Plantas	ANTIGÜEDAD			
	< 2 años	2-5 años	5-10 años	> 10 años
RPK Vitoria	40	8	76	133
Gasori	5	26	26	26
RPK Tarragona	28	18	17	26
RPK India	80	22	34	28
RPK China	10	18	10	-
RPK México	101	55	32	31

RPK Vitoria fundada en 1974.

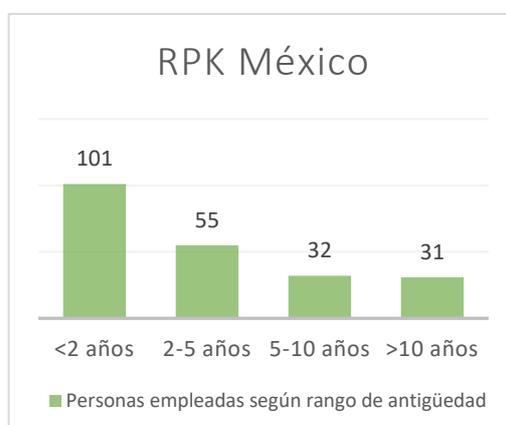
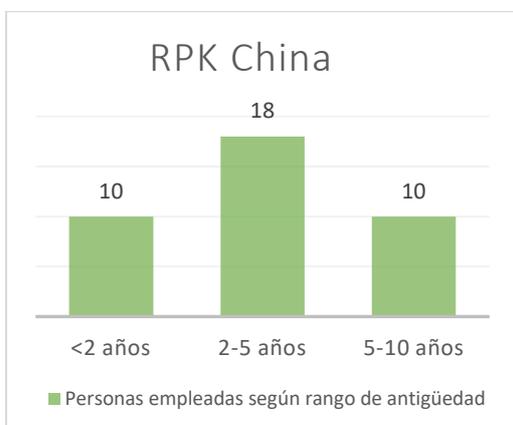
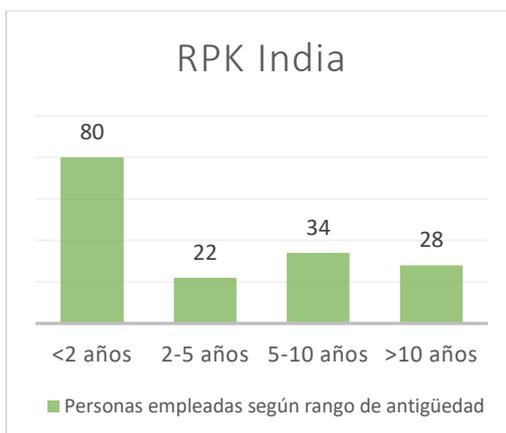
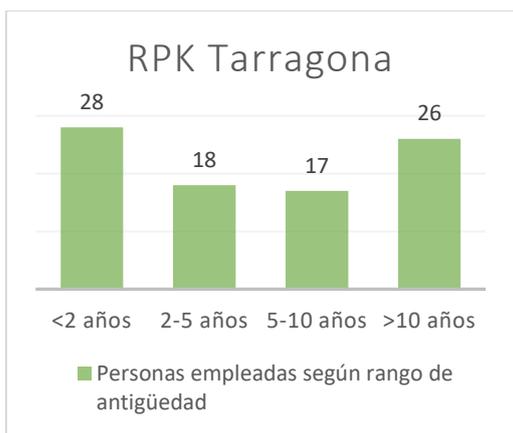
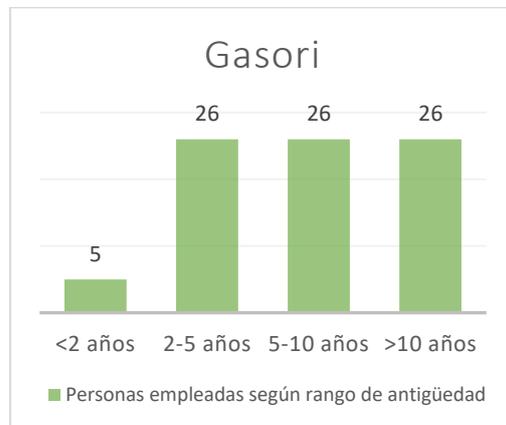
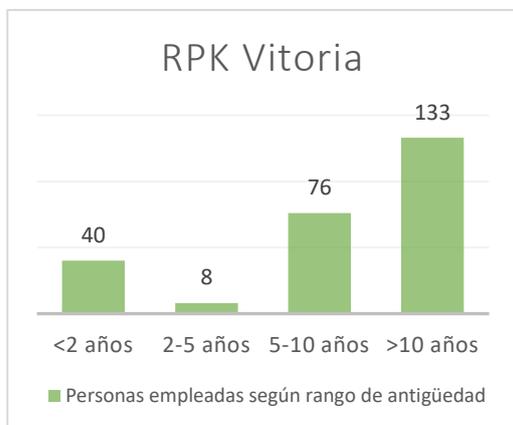
Gasori es parte de RPK Group desde el 2012.

RPK Tarragona fue adquirida por RPK Group en 2006.

RPK India fundada en 2009.

RPK China fundada en 2017.

RPK México fundada en 2001.

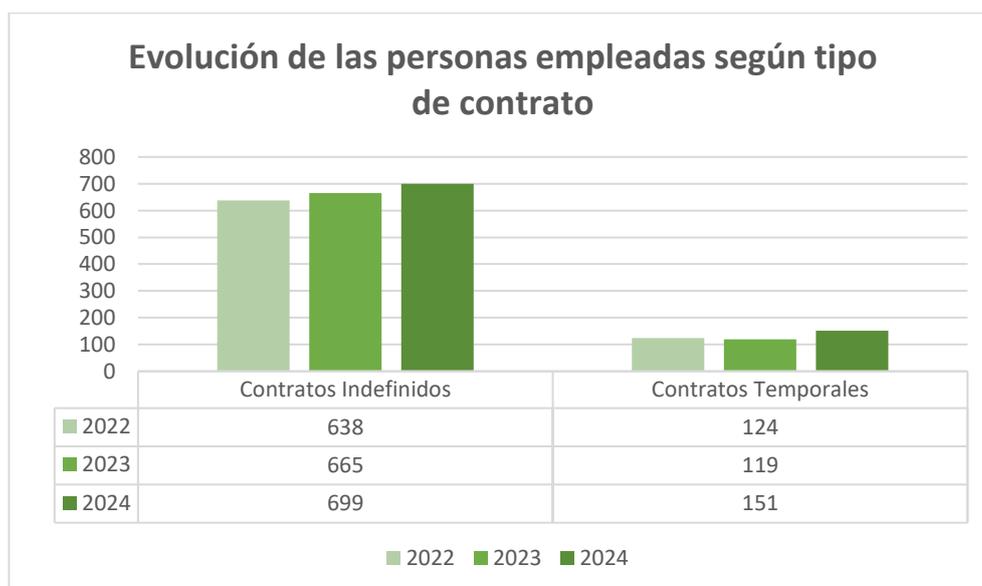


Personas empleadas por tipos de contrato/género y planta productiva

Plantas	CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS TEMPORALES	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RPK Vitoria	182	47	18	10
Gasori	66	16	0	1
RPK Tarragona	48	26	9	6
RPK India	67	8	60	29
RPK China	18	17	0	3
RPK México	106	98	8	7
Total - 2024	487	212	95	56

Evolución de las personas empleadas por tipos de contrato y género en RPK Group

	2022	2023	2024
CONTRATOS INDEFINIDOS	638	665	699
Hombres	471	482	487
Mujeres	167	183	212
CONTRATOS TEMPORALES	124	119	151
Hombres	74	80	95
Mujeres	50	39	56

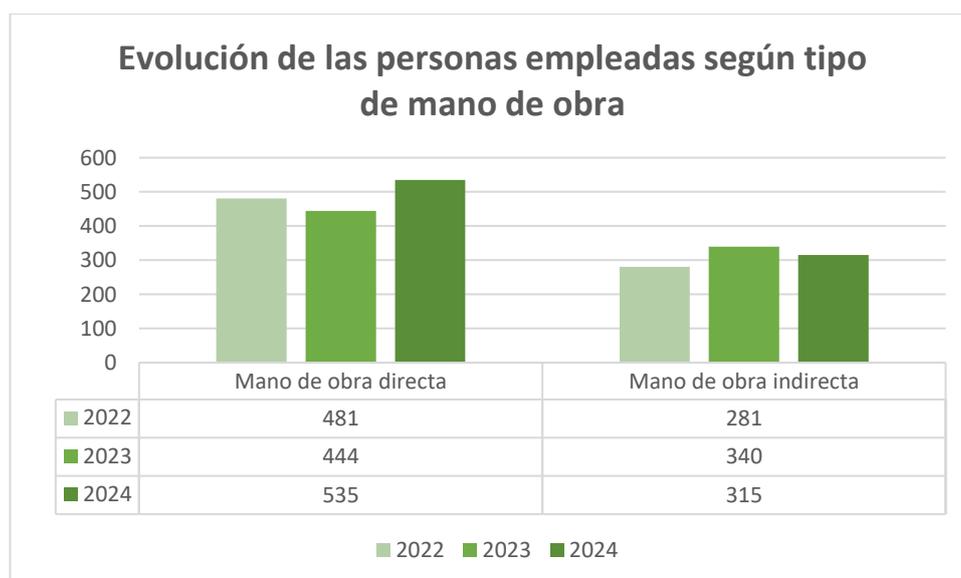


Personas empleadas por tipos categoría profesional/género y planta productiva

Plantas	MANO DE OBRA DIRECTA		MANO DE OBRA INDIRECTA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RPK Vitoria	104	28	96	29
Gasori	46	4	20	13
RPK Tarragona	41	22	16	10
RPK India	86	29	41	8
RPK China	8	13	10	7
RPK México	70	84	44	21
Total - 2024	355	180	227	88

Evolución de personas empleadas por tipos categoría profesional y género en RPK Group

	2022	2023	2024
MANO DE OBRA DIRECTA	481	444	535
Hombres	344	322	355
Mujeres	137	122	180
MANO DE OBRA INDIRECTA	281	340	315
Hombres	201	240	227
Mujeres	80	100	88



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.

En RPK Group creemos en las personas, es por ello que consideramos importante que tengamos posibilidades de conciliar nuestra vida personal y laboral. Con ese objetivo, durante el 2024 hemos seguido manteniendo y reforzando las siguientes medidas:

- **Teletrabajo:** Se mantiene la posibilidad de teletrabajar hasta 80 horas al año, una medida consolidada tras la pandemia como herramienta clave de conciliación.
- **Flexibilidad horaria:** Las personas que trabajan a jornada partida disponen de flexibilidad en los horarios de entrada y salida. En el caso de los turnos rotativos, se facilita el cambio de turno en caso de necesidad, siendo esta una de las medidas más valoradas.
- **Comedor:** Seguimos ofreciendo un comedor para mejorar el bienestar de nuestras personas. De hecho, en este 2024 se ha decidido ampliar el comedor para dar respuesta a un uso mayor que se está haciendo de él.
- **Programa de excedencias:** Disponemos de un programa que permite excedencias para el cuidado de menores y familiares dependientes, ampliando lo establecido legalmente.
- **Seguro médico privado:** El seguro médico contratado por RPK ofrece acceso a atención sanitaria de calidad, con cobertura en consultas, pruebas diagnósticas y tratamientos, garantizando bienestar y tranquilidad para las personas trabajadoras y sus familias.
- **Servicio médico de empresa:** RPK cuenta con un servicio médico propio en la empresa, ofreciendo atención sanitaria inmediata. Además, disponemos del programa **PsicoLan**, un servicio de apoyo psicológico totalmente voluntario y confidencial para el bienestar emocional de los trabajadores. Y también, trabajamos con el programa **Nordik Klinik**, un método revolucionario que tiene como objetivo mejorar nuestra musculatura y fuerza de forma preventiva para evitar las patologías musculoesqueléticas.

En el 2024, hemos seguido avanzando en la actualización de la normativa de permisos retribuidos para adaptarla a las necesidades actuales.

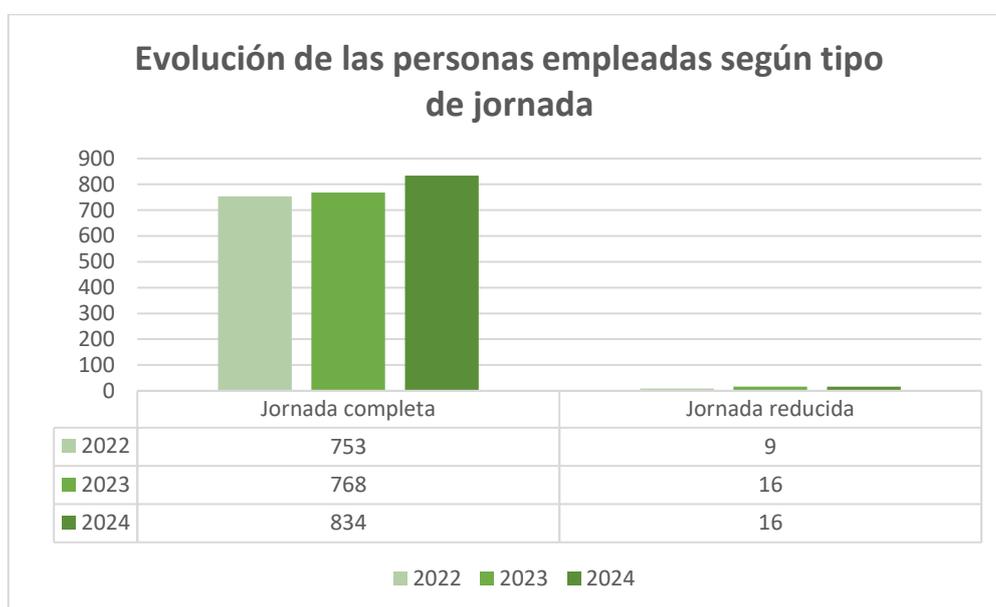
La **transparencia y el acceso a la información** siguen siendo pilares fundamentales en nuestra organización. Por ello, hemos consolidado el uso del **Portal del Empleado** dentro de nuestro ERP, herramienta ya implantada en RPK Tarragona y Vitoria, facilitando la consulta de información personal y la gestión de trámites habituales.

Personas empleadas por tipos de jornada/género y planta productiva

Plantas	JORNADA COMPLETA		JORNADA REDUCIDA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RPK Vitoria	196	57	4	0
Gasori	65	15	1	2
RPK Tarragona	54	29	3	3
RPK India	127	37	0	0
RPK China	18	17	0	3
RPK México	114	105	0	0
Total - 2024	574	260	8	8

Evolución de los tipos de contrato por jornada y género en RPK Group

	2022	2023	2024
JORNADA COMPLETA	753	768	834
Hombres	543	557	574
Mujeres	210	211	260
JORNADA REDUCIDA	9	16	16
Hombres	2	5	8
Mujeres	7	11	8



Evolución de las personas empleadas que han tenido derecho y se han acogido al permiso parental

Plantas	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RPK Vitoria	2	3	10	1	2	4
Gasori	7	2	1	1	3	1
RPK Tarragona	0	2	13	7	1	1
RPK India	0	0	0	32	0	0
RPK China	0	5	2	4	3	1
RPK México	0	0	0	0	1	2
Total	9	12	27	45	10	9

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 año 2024

	Vitoria	Gasori	Tarragona	India ¹	China ²	México ³
Por género						
Hombres	39.883 €	28.436 €	29.743 €	4.140 €	18.238 €	12.149 €
Mujeres	34.499 €	23.049 €	22.994 €	2.274 €	15.483 €	6.824 €
Brecha salarial	13 %	19 %	22 %	45 %	15 %	44 %
Por edad						
<30	29.378 €	26.479 €	20.810 €	2.362 €	3.806 €	6.123 €
31-50	38.105 €	20.038 €	27.429 €	6.350 €	18.680 €	11.974 €
>51	42.417 €	24.370 €	25.544 €	- €	11.292 €	34.551 €
Por categoría profesional						
Mano de obra directa	33.629 €	25.717 €	23.479 €	3.503 €	10.618 €	5.959 €
Mano de obra indirecta	44.485 €	29.781 €	26.286 €	10.736 €	23.030 €	17.812 €
Órganos de gobernanza						
Consejo de Dirección de Vitoria						
Hombres						85.039 €
Mujeres						57.808 €
Consejo Rector						
Hombres						44.614 €
Mujeres						42.443 €
Consejo de Dirección de Grupo						
					104.391 €	

*En el caso del Consejo de Dirección de Grupo no hay dato desagregado por sexo, ya que todos los integrantes son hombres, está formado por 5 hombres. El Consejo de Dirección de Vitoria está compuesto por 7 hombres y 1 mujer, y el Consejo Rector por 7 hombres y 1 mujer.

¹Tipo de cambio realizado 1 € = 92,34 rupias.

²Tipo de cambio realizado 1 € = 7,60 RMB.

³Tipo de cambio realizado 1 € = 22,08 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.

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 2024 se han centrado en:

- Formaciones de reciclaje de PRL.
- Determinar junto a la fundación San Prudencio dentro del plan anual de prevención la revisión de las evaluaciones de riesgos y mediciones higiénicas que correspondan (ruidos, ambiente, etc.).
- Proyecto de revisión de los almacenamientos en estantería paletizada, así como el uso en caso de emergencia de equipos de trabajo (trilateral) con requerimientos específicos.

Al mismo tiempo, las principales acciones de Medio Ambiente que se han llevado a cabo durante el 2024 son:

- Seguimiento y resolución de requisitos legales diversos.
- Formación ADR.
- Eliminación de línea de tratamientos superficiales con la correspondiente eliminación del proceso de depuradora. Minimización de residuos peligrosos.
- Colocación de placas solares, mejora en la sostenibilidad y responsabilidad Social
- Renovación del certificado ISO 14001

Absentismo (%)

Plantas	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
RPK Vitoria	3,93	2,50	6,43	6,57	9,30	7,24	6,50	8,68	7,18
Gasori	5,50	1,07	6,22	6,35	0,99	7,34	6,73	1,24	7,97
RPK Tarragona	3,43	12,18	-	2,54	4,47	6,30	6,40	3,60	5,26
RPK India	-	-	0,80	4,79	4,84	4,81	0,09	0,03	0,12
RPK China	-	-	3,46	0,08	0,75	0,83	0,41	1,41	1,82
RPK México	-	-	1,46	0,84	0,65	1,49	0,50	0,67	1,17

Índice de frecuencia y de gravedad de accidentes

Plantas	2022		2023		2024	
	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
RPK Vitoria	20	0,19	24	0,67	19	0,23
Gasori	75,7	0,56	171,04	1,71	144,60	3,39
RPK Tarragona	0	0	0,30	3,07	38,66	0,88
RPK India	0	0	1	0	0	0
RPK China	0	0	16,70	0,03	14,52	1,02
RPK México	0	0	13,92	0,13	8,83	0,18

*Donde: $\text{Índice de frecuencia} = (\text{ABA} * 10^6) / \text{THTA}$ $\text{Índice de gravedad} = (\text{JPAT} * 10^3) / \text{THTA}$
 ABA = nº de accidentes con baja JPAT = nº de jornadas perdidas por baja
 THTA = nº total de horas trabajadas en el año

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 firmemente comprometidos con el desarrollo del talento interno y la captación de nuevos profesionales. Por ello, cada proceso de selección se comunica tanto a nivel interno como externo, garantizando la transparencia y la igualdad de oportunidades.

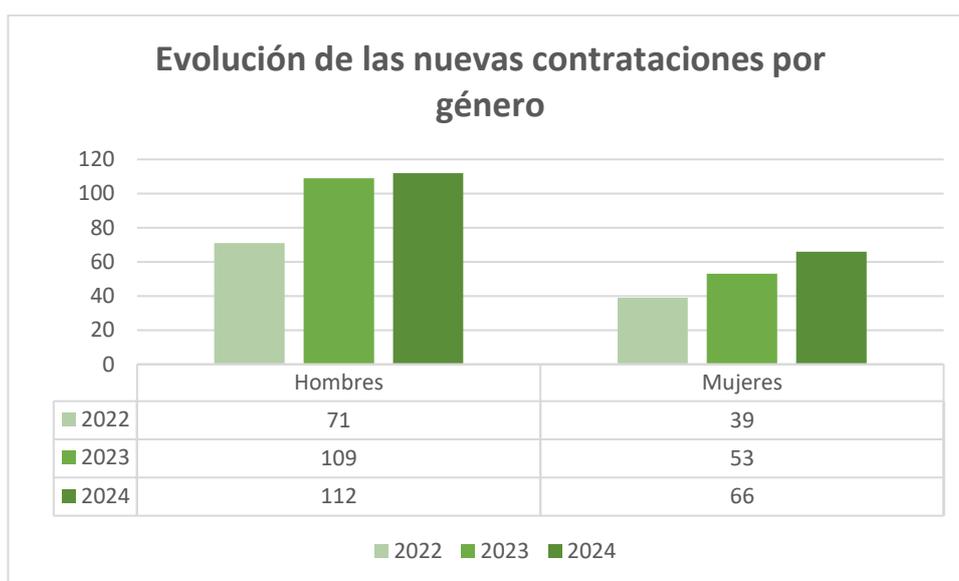
La definición de los puestos de trabajo se realiza en colaboración con las distintas áreas y con la participación activa de quienes los desempeñan, asegurando así un perfil adecuado que responda a las demandas del mercado y a los retos futuros. Los procesos de selección incluyen diversas etapas con la implicación de distintos interlocutores, favoreciendo una toma de decisiones colegiada y orientada a la incorporación de profesionales con visión de futuro, alineados con nuestra misión, visión y valores, y comprometidos con la ejecución de nuestro Plan Estratégico.

Anualmente todas las personas de la organización participan en una evaluación de desarrollo junto a sus responsables, donde se analiza la adecuación puesto-persona y se establecen objetivos de crecimiento profesional para el siguiente año.

Otro aspecto importante por el que el que se apuesta en RPK Group es por la promoción interna. Durante el 2024, sólo en la planta de Vitoria, 4 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
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
RPK Vitoria	8	2	5	2	17
Gasori	1	0	1	2	4
RPK Tarragona	3	3	6	2	14
RPK India	6	3	69	42	120
RPK China	5	0	0	3	8
RPK México	0	0	8	7	15
Total - 2024	23	8	89	58	178



Personas que han dejado RPK Group por diferentes circunstancias

Plantas	BAJAS				TOTALES
	Prejubilación y jubilación	Terminación de contrato	Bajas voluntarias	Despidos	
RPK Vitoria	3	1	4	2	10
Gasori	0	1	10	1	12
RPK Tarragona	3	5	3	3	14
RPK India	0	0	115	0	115
RPK China	0	3	2	0	5
RPK México	1	31	73	4	109
Total - 2024	7	41	207	10	265

Tasa de rotación

TASA DE ROTACIÓN 2024	
RPK Vitoria	3,9 %
Gasori	14,6 %
RPK Tarragona	15,8 %
RPK India	71,9 %
RPK China	14,3 %
RPK México	55,9 %

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.

Desde el área de Gestión Social, coordinamos el **Proyecto de Gestión del Conocimiento**, con el propósito de estructurar y optimizar el desarrollo profesional de todas las personas que forman parte de RPK Group.

Dentro de este proyecto, tenemos los **itinerarios de desarrollo formativo**, que establecen una hoja de ruta para la evolución profesional de cada trabajador dentro de la organización. Estos itinerarios detallan los conocimientos necesarios para cada puesto, así como la metodología, el momento y el entorno más adecuado para su adquisición, garantizando una formación alineada con las necesidades estratégicas de RPK Group.

Este enfoque integral de gestión del conocimiento implica compromisos mutuos y un marco temporal definido, configurándose como un plan de formación continuo y dinámico.

En el ámbito de la evaluación del desarrollo individual, contamos con el **Sistema de Evaluación Individual de Desarrollo (SID)**. Este sistema promueve un diálogo constante entre los responsables y sus equipos, permitiendo valorar no solo los objetivos alcanzados, sino también los medios, las capacidades y la forma en que se consiguen.

Uno de nuestros principales objetivos es fomentar el crecimiento y el compromiso de las personas que formamos RPK Group, reforzando los valores y el sentido de pertenencia. En este sentido, impulsamos la promoción interna mediante la identificación y el desarrollo del talento, estableciendo planes de carrera personalizados que potencien la evolución profesional dentro de la organización.

La **incorporación de talento y el relevo generacional** es una de nuestras grandes preocupaciones. Por ello, a lo largo del 2024 hemos realizado 12 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.

Personas con contrato de formación

CONTRATOS DE FORMACIÓN			
Plantas	Hombres	Mujeres	TOTALES
RPK Vitoria	12	8	20
Gasori	0	0	0
RPK Tarragona	2	1	3
RPK India	0	0	0
RPK China	0	1	1
RPK México	0	0	0
Total - 2024	14	10	24

Horas de formación

Plantas	Horas de formación	Personas trabajadoras	Horas/persona
RPK Vitoria	1.933	257	7,5
Gasori	1.071	83	12,9
RPK Tarragona	4.049	89	45,5
RPK India	1.008	164	6,1
RPK China	536	38	14,1
RPK México	10.000	219	45,7
TOTAL 2024	18.597	850	21,88



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 ha desarrollado diversas medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres a lo largo de su trayectoria. Sin embargo, no fue hasta la elaboración del I Plan de Igualdad 2021-2024, en el año 2020, cuando estas acciones comenzaron a implementarse de manera sistemática y organizada.

Durante este 2024, nos encontramos en la fase final del I Plan de Igualdad y en pleno proceso de diseño del II Plan de Igualdad. Para ello, se está llevando a cabo una recogida de datos con el objetivo de identificar desigualdades. Hasta la fecha, se han realizado nueve reuniones del Comité de Igualdad, así como diversas reuniones de coordinación para ejecutar las acciones del I. Plan de Igualdad y organizar actividades de sensibilización y visibilización sobre igualdad de oportunidades.

El 13 de junio, se incorporó una persona en formato DUAL como Técnica Superior en Promoción de Igualdad de Género. Se trata de una alumna de la primera promoción de este ciclo superior en Álava y la única que ha conseguido acceder a la modalidad DUAL. Esta formación en una empresa como RPK Group proporciona una experiencia educativa integral, que beneficia tanto a la estudiante como a la organización, fomentando un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo. Entre los beneficios derivados de esta incorporación destacan la mejora de procesos, el cumplimiento normativo, la reducción de conflictos, la sensibilización, la formación, la evaluación, la mejora continua y la innovación en políticas de igualdad.

El Comité de Igualdad de Género está compuesto por ocho personas (siete mujeres y un hombre). A continuación, se destacan las acciones más significativas llevadas a cabo durante el 2024:

Formación

- Creación de un programa de formación y sensibilización continua para las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.
- Organización de formaciones sobre masculinidades, en colaboración con programas como Gizonduz, con el fin de promover una comprensión más profunda de las dinámicas de género y fomentar la igualdad.

Compromiso con el entorno Social y la Sostenibilidad

- Colaboración con el equipo de ciclismo femenino del Club Ciclista de Zuyano, en línea con el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en el deporte y la sostenibilidad social.

Protocolo de Actuación

RPK cuenta con un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el cual ya se han incluido las disposiciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que regula las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial.

Estado de Ejecución del I Plan de Igualdad

Desde el Comité de Igualdad, compuesto por representantes de diferentes áreas de la empresa, se ha llevado a cabo un seguimiento continuo de las acciones implementadas para garantizar la efectividad del I Plan de Igualdad 2021-2024. Este análisis permite evaluar los avances, identificar áreas de mejora y establecer estrategias para la consolidación de las medidas aún en proceso.

A continuación, se presenta un resumen del grado de ejecución de las acciones planificadas, reflejando el compromiso de la empresa con la igualdad de género y el desarrollo de un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

El grado de ejecución del I Plan de Igualdad 2021-2024 ha reflejado un avance significativo en la implementación de las acciones planificadas. A lo largo del periodo, se ha completado en su totalidad el **91,48 %** de las medidas establecidas, evidenciando el compromiso de la organización con la igualdad de género.

Por otro lado, el **8,52 %** de las acciones quedaron en proceso de desarrollo, lo que indica que, aunque no se completaron en su totalidad, se trabajó de manera continúa en su implementación.

Finalmente, el **17,02 %** corresponde a acciones propuestas para ser ejecutadas a lo largo del 2024, reafirmando la voluntad de seguir avanzando en la consolidación de una cultura organizativa más inclusiva y equitativa.

Este balance demuestra la importancia de mantener un seguimiento constante y una mejora continua en las políticas de igualdad asegurando que las medidas planificadas se traduzcan en cambios reales y sostenibles dentro de la empresa.

Acciones realizadas en su totalidad	91,48 %
Acciones empezadas sin completar	8,52 %
Acciones propuestas al 2025	17,02 %

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.

Evolución de las personas empleadas con diversidad funcional

	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Mano de obra directa	2	2	1	0	1	0
Mano de obra indirecta	1	0	3	0	1	2
Total	3	2	4	0	2	2

Responsables con el medioambiente

Desde que la ONU aprobó en el año 2015 la Agenda 2030 sobre el desarrollo sostenible, son muchos países y sociedades las que han emprendido un camino en el que mejorar la vida de todas las personas, estableciéndose estrategias para fomentar el crecimiento económico, abordar necesidades sociales y combatiendo, al mismo tiempo, el cambio climático y protegiendo el medio ambiente.

En RPK Group, con la responsabilidad y la necesidad de trabajar que tenemos, haciendo que nuestro proyecto sea viable en el futuro, estamos dando pasos para actuar sobre la crisis climática y proteger el medioambiente de manera responsable, trabajando en objetivos de desarrollo sostenible recogidos en la Agenda 2030:

- **Acción por el clima:** trabajamos en el control y la reducción de la huella de carbono, para poder aplicar medidas que combatan con el cambio climático y sus efectos.
- **Producción y consumo responsable:** Monitorizamos el aprovechamiento eficaz de los recursos teniendo en cuenta todo el ciclo de vida de nuestro producto, y poniendo el foco en la gestión sostenible y eficiente de los recursos materiales, así como los residuos generados.
- **Agua limpia y saneamiento:** Debido al rápido crecimiento de la población y crecientes necesidades en materia de agua de todos los sectores, la demanda de este bien escaso está aumentado. Mediante el consumo controlado de agua limpia, contribuimos en una mayor disponibilidad de lo que es la necesidad más básica para el cuidado de la salud y el bienestar.
- **Ciudades y comunidades sostenibles:** Mediante acciones de mejora iniciadas en el plan de movilidad del año 2023, impulsado desde la planta de Vitoria, contribuimos en fortalecer la planificación del desarrollo local facilitando acceso a sistemas de transporte accesibles, y sostenibles.

Adicionalmente a estos compromisos, todas nuestras plantas disponen de la certificación en la gestión ambiental (ISO 14001) a través de empresas acreditadas, y anualmente se actualiza su vigencia mediante auditorias anuales con entidad certificadora homologada.

Esta certificación, ofrece la garantía de disponer de un compromiso con la protección del medioambiente y la mejora continua a través de la política de nuestro sistema de gestión integrado, donde se mencionan compromisos relacionados con el consumo de manera sostenible de los recursos, prevención de la contaminación, cumplimiento con los requisitos legales, y garantizar participación, formación y comunicación a todas las personas que constituimos RPK Group.

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 2024**, a nivel de grupo, **se han destinado aproximadamente 65.000€ para la prevención de riesgos ambientales.**

Acción por el clima: combatir el cambio climático

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

En RPK Group, la generación de los gases de efecto invernadero (GEI) proceden fundamentalmente de las fuentes de energía que se utilizan para la fabricación y para el confort de las instalaciones. La energía eléctrica supone cerca del 90% de todas las fuentes de energía consumidas.

Como principal acción para la reducción de la generación de los gases de efecto invernadero e intentar revertir el cambio climático, desde RPK Group se ha trabajado en la obtención de energía a través de fuentes renovables.

Datos del consumo total de energía de todas las plantas en 2024:

Consumo total de energía 13.880.140 kW/h
49 % de energía de origen renovable sobre consumo total de energía
89 % de energía eléctrica sobre consumo total de energía
49 % de energía eléctrica renovable sobre energía eléctrica total

Evolución del consumo de energía de RPK Group

CONSUMO DE ENERGÍA (kW/h)	2022	2023	2024
Consumo de energías renovables	4.709.169	4.741.421	6.821.283
Consumo de energías NO renovables	3.448.792	8.332.728	7.055.510
Consumo total de energía	8.157.338	13.074.149	13.880.140
Consumo de energía / personas trabajadoras	14.287	16.676	16.623
% de energía de origen renovable sobre consumo total de energía	58 %	37 %	49 %
% de energía eléctrica sobre consumo total de energía	90 %	87 %	89 %
% de energía eléctrica renovable sobre energía eléctrica total	64 %	43 %	49 %

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

Distribución del consumo de energía por planta productiva en 2024

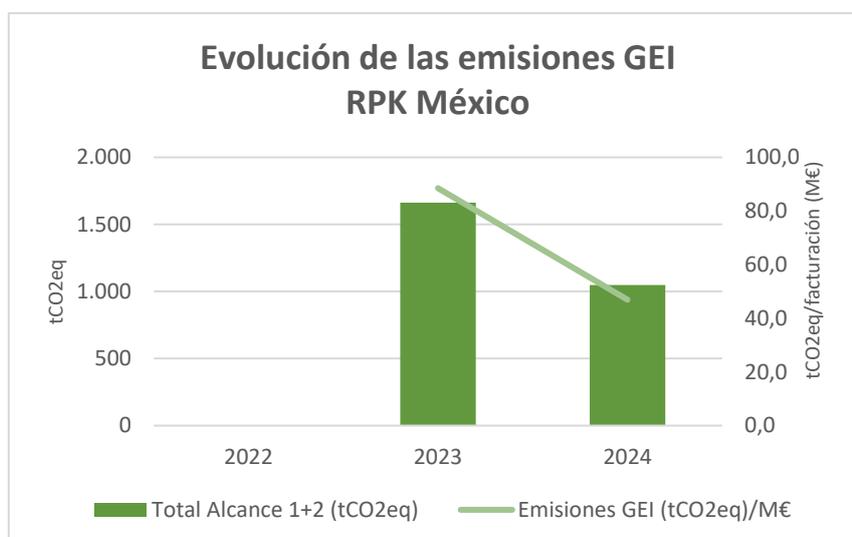
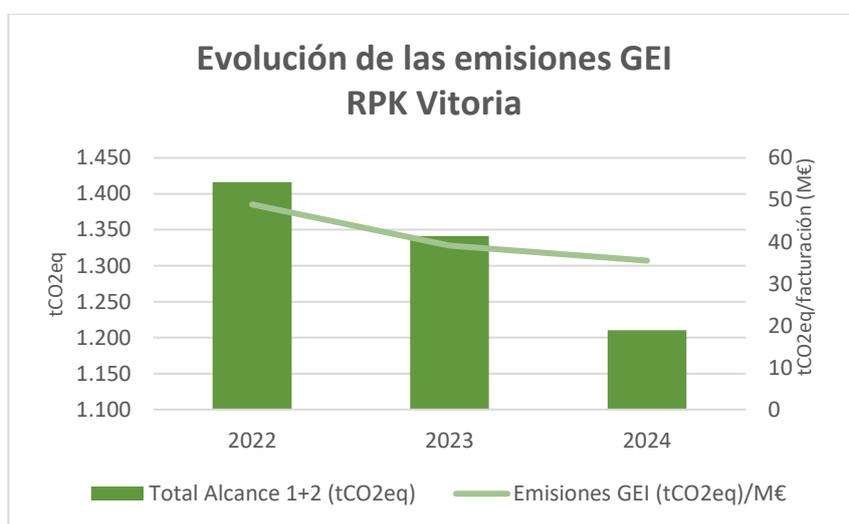
CONSUMO DE ENERGÍA	RPK Vitoria	Gasori	RPK Tarragona	RPK India	RPK China	RPK México
Energía Total (Gw/h)	5.42	1.12	0.95	1.62	0.65	4.12
Energía eléctrica	93%	49%	100%	67%	100%	100%
Energía renovable	50%	51%	100%	33%	0%	50%

En año 2024, la planta de RPK México ha comenzado a adquirir el 50% de su consumo eléctrico procedente de fuentes renovables con garantía en origen, y para la planta de RPK Vitoria se ha firmado un contrato con la empresa de suministro eléctrico para adquirir desde el 2025, el 100% de su energía eléctrica procedente de fuentes renovables. Esto implicará que, a partir del 2025, el 66% de toda la energía (eléctrica y de gas) consumida por el grupo será energía libre de emisiones de gases de efecto invernadero.

Estas acciones implementadas actúan positivamente sobre los valores de huella de carbono, datos que las plantas de RPK Vitoria y México están monitorizando para evaluar su comportamiento. Hay que destacar los logros por parte de estas plantas, que en el año 2024 han presentado una reducción del 40% (RPK Vitoria) y un 50% (RPK México) en sus emisiones GEI frente a su facturación desde el inicio de la monitorización de este indicador.

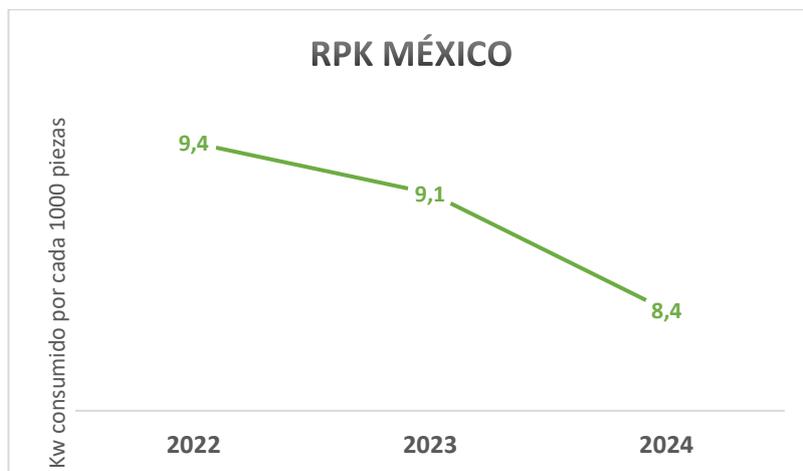
Evolución de emisiones de Gases de Efecto Invernadero en las plantas de RPK Vitoria y RPK México

Emisiones de GEI	2022	2023	2024
RPK Vitoria			
Alcance 1 (tCO ₂ eq)	107,4	57,5	69,9
Alcance 2 (tCO ₂ eq)	1.308,7	1.283,7	1.140,3
Total (tCO₂eq) (Alcance 1 +2)	1.416	1.341	1.210
Emisiones GEI (tCO₂eq) / facturación (M€)	48,9	39,1	35,5
RPK México			
Alcance 1 (tCO ₂ eq)	-	0	0
Alcance 2 (tCO ₂ eq)	-	1.663	1.048
Total (tCO₂eq) (Alcance 1 +2)	-	1.663	1.048
Emisiones GEI (tCO₂eq) / facturación (M€)	-	88,5	46,9



Además de todo lo anterior, 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 2024, en RPK México hemos conseguido mejorar la eficiencia energética un 8%. De este análisis se puede concluir que las actividades llevadas a cabo en RPK México durante los últimos 3 años, centradas en reducir el consumo energético, han tenido bastante éxito.

Consumo energético por cada 1000 piezas	2022	2023	2024
RPK Vitoria			
Muelles fabricados	600.779.139	616.487.862	584.668.398
KW consumidos	5.386.381	5.043.247	5.003.945
Consumo por cada 1000 piezas fabricadas	8,9	8,1	8,6
RPK México			
Muelles fabricados	393.719.679	414.787.228	491.690.000
KW consumidos	3.719.983	3.795.247	4.118.992
Consumo por cada 1000 piezas fabricadas	9,4	9,1	8,4



Producción y consumo responsable

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)	2022	2023	2024
Materias primas renovables	7.911,25	7.663,53	9.978,71
Acero	6.894,67	6.476,09	8.659,82
Acero Inoxidable	975,94	1.146,72	1.290,68
Cobre	40,64	40,72	28,21
Materiales renovables	868,54	770,64	727,18
Plástico	218,40	62,23	70,47
Cartón	283,11	327,85	186,14
Madera	367,03	380,56	470,57

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, RAEEs⁴.

Volumen de residuos generados por tipo (kg)	2022	2023	2024
Residuos no peligrosos	1.661.793	1.773.778	1.824.386
Residuos peligrosos	48.361	34.322	38.209
Volumen total de residuos	1.710.154	1.808.100	1.862.595

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.

⁴ RAEEs: Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

- Reciclaje: no se contempla dentro de las instalaciones, dependerá de la naturaleza del residuo y su tratamiento por el gestor.
- 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. 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)	2022	2023	2024
Residuos no peligrosos	1.661.793	1.773.778	1.824.386
Valorización	1.512.713	1.611.115	1.660.716
Eliminación	149.080	134.663	163.670
Residuos peligrosos	48.361	34.322	38.209
Valorización	1.987	3.049	9.636
Eliminación	46.374	32.273	28.573
Volumen total de residuos	1.710.154	1.808.100	1.862.595

Respecto a una de las medidas tomadas encaminadas a disminuir el impacto medio ambiental, en el año 2024, en la planta de RPK Vitoria se inició la colaboración con una empresa de tratamiento de residuo que ofrecía la posibilidad de valorizar el polvo de granalla, residuo no peligroso que se genera en la actividad de granallado. Actualmente, esa colaboración no ha podido continuar en el tiempo, por lo que se trabaja en posibles alternativas a este tipo de residuo, que suponen para la planta de RPK Vitoria, cerca del 24% de la cantidad total de residuos generados.

Agua limpia y saneamiento

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 por parte de todo el Grupo RPK y tomar medidas y hacer correcciones para su uso de forma controlada.

	2022	2023	2024
Extracción de agua (m³)	16.960,04	16.264,00	17.630,82
Consumo de agua por persona (m³/persona)	22,6	21,5	21,1

Ciudades y comunidades sostenibles

Fomentar la movilidad sostenible al trabajo de las personas trabajadoras

Como parte del compromiso de RPK Group con la protección del medio ambiente y la salud de sus personas trabajadoras y de la salud de la ciudadanía en general, en el 2023 se presentó el Plan de Movilidad de RPK en la planta de Vitoria. Este plan pretendía promover la modificación de hábitos, fomentando el uso de medios de transporte y costumbres más respetuosos con el medio ambiente y, al mismo tiempo, más saludables y seguras para las personas.

El propósito de este plan es un 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 propuso *“reducir el número de coches privados necesarios para el transporte de las personas trabajadoras de RPK Vitoria”*. Y para conseguirlo, se pusieron en marcha diferentes acciones:

- Mejoras en la seguridad para el aparcamiento de 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.
- 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.

Del resultado de las acciones implantadas en el 2023 y 2024 se observa el incremento en el uso de patinetes y bicicletas del 90% (*). Este resultado es un resultado muy positivo y sobre el que seguir trabajando como continuación al plan de movilidad iniciado en el 2023.

(*). *Comparativa con un recuento muestral de bicicletas y patines entre el año 2023 y el año 2024.*

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).

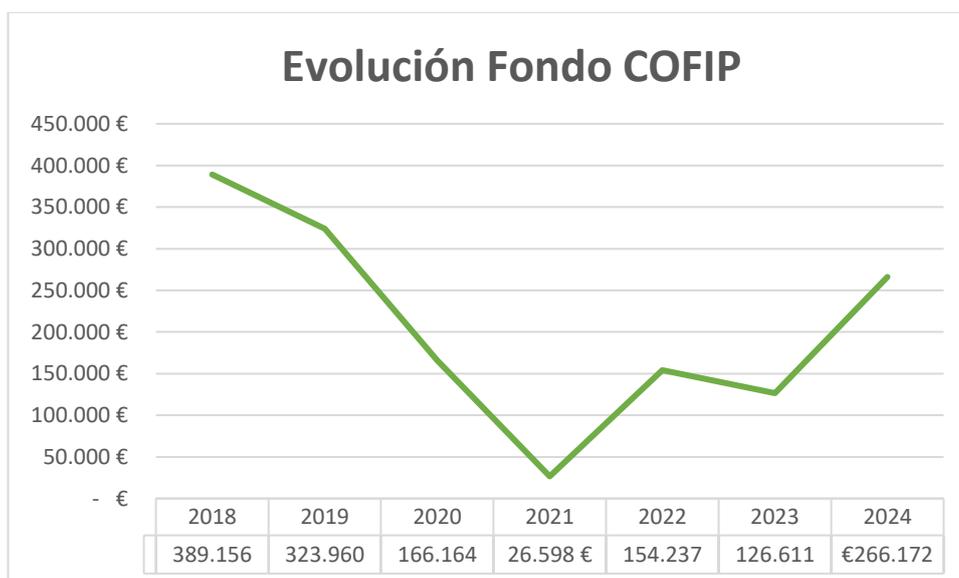
El fondo COFIP tiene unos destinos y usos obligados por ley, pero nos brinda una excelente oportunidad para impulsar proyectos realizados por y para la comunidad, ya que son recursos que gestiona la cooperativa, pero no son propiedad de las personas socias.

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 2024, 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-9. 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 2024, se recibieron visitas de centros de formación en nuestra planta de Tarragona y Gasori.

Estudiantes en Dual

En 2024, hemos integrado a estudiantes en Dual tanto en Vitoria-Gasteiz con 18 personas, como en Tarragona con 4 estudiantes.

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.

Gestión del Plan de Euskera

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

Desde octubre 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 definieron cuatro objetivos estratégicos para el periodo 2022-2026:

1. Puesta en marcha del plan, creación de la estructura para su gestión y difusión en la organización.
2. Creación de una red de vascoarlantes y euskaltzales.
3. Identificar, crear y promover espacios y funciones en los que el euskera esté presente.
4. Fomento del conocimiento del euskera.

Durante el año 2024 hemos seguido trabajando realizando diversas acciones y actividades para avanzar en la consecución de los objetivos marcados en el Plan de Euskera. Algunas de estas acciones son:

- Traducir rótulos al euskera.
- Traducir otro tipo de soportes al euskera como el calendario laboral, pizarras con horarios, artículos de newsletter, formaciones...
- Concurso fotográfico para el Día del Euskera.
- Koloregrama: iniciativa para hablar más en euskera.
- Diversas actividades en torno a la Korrika: petos y kilómetro de RPK; participación y seguimiento de la Korrika en varias de las delegaciones de RPK en el mundo; participación en la Korrika Kulturala en Salburua, donde estuvimos en la inauguración de la sede de la Korrika en Gasteiz y donde uno de los conciertos de los que pudimos disfrutar fue a cargo de un grupo de música compuesto por compañeros de RPK.

Además de todo lo anterior, existen dos grupos de conversación (mintzasaioak), en marcha desde mayo de 2024, con reuniones mensuales y con un nivel alto de asistencia.

Por otra parte, el 10 de diciembre de 2024 se impartieron clases a los alumnos de segundo de ingeniería de Vitoria Gasteiz sobre elementos dinámicos. Desde la universidad nos felicitaron por ofrecerlas en un entorno industrial y sobre todo porque se impartieron totalmente en euskera. Experiencia que seguramente repitamos otros años y que hace que nuestra buena relación con los centros universitarios aumente.

También, este 2024 hemos participado en tres Foros de Empresas Alavesas, siendo RPK la empresa industrial más grande, donde hemos expuesto nuestra intención de que el euskera sea una lengua habitual de trabajo en nuestra cooperativa.

Para finalizar, la Comisión de Euskera es la mesa que gestiona el Plan de Euskera y está compuesta por 7 miembros de RPK Vitoria y un asesor de EMUN. Durante el 2024, hemos realizado 9 reuniones.

Y, por último, para el desarrollo del Plan contamos con el apoyo de la Asesoría EMUN. Este año 2024, hemos recibido la ayuda económica del Gobierno Vasco (LanHitz), referente al ejercicio 2023 y que financia en gran medida el coste de EMUN, y hemos solicitado la correspondiente para el 2024.

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 2024, en cumplimiento de esta normativa NL-09, el equipo de Transformación Social ha apoyado nueve programas, donde personas de RPK (en activo o jubiladas) han sido las protagonistas participando, en su tiempo libre, en la gestión de siguientes iniciativas sociales:

1. Asociación 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. Carmelitas Atsedén Taldea: a través de esta asociación se organizan distintas actividades para niños/as y jóvenes, con el objetivo de colaborar en su educación, basándose en valores como la solidaridad, la igualdad y la tolerancia.
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. Proyecto Asociación Adear: esta asociación trabaja por mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por Artritis Reumatoide y Espondilitis Anquilosante desarrollando diversos planes y programas con un modelo de intervención integral basado en la combinación de la atención individualizada y personal con la grupal y familiar, fomentando el principio de autoayuda, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la participación de todos los socios y socias en todos los ámbitos sociales, así como potenciar la integración real de los afectados y afectadas en la sociedad.
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. Oketa Alai Dantza Taldea Elkartea. A través de esta asociación se fomenta la enseñanza e

investigación de nuestra cultura en materia de danzas en Euskal Herria, recuperando en gran medida la afición en este sentido.

8. Kanta Berri Gasteiz. Asociación cuya formación comienza con la disolución del coro SUSTANZIEROAK ABESBATZA, cuya actividad está relacionada con el mundo de la música folclórica en general.
9. Fórum 50-70: es una asociación de personas mayores que semanalmente crea actividades y conferencias con personas voluntarias.

En el 2024, el equipo de Transformación Social ha contado con una asignación del 8% del COFIP para realizar su actividad.

Anexos

Anexo I – Datos de contacto

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

Anexo II – Filiales del Grupo

RPK México	Ote 5 132, Emiliano Zapata, 38010 Celaya, Guanajuato, México
Gasori	Gasori Anguciana: C/ La Loma 2 – Polígono Industrial de Anguciana. 26210 – Anguciana (La Rioja) Gasori Haro: C/ Las Hayas 2 – Polígono Industrial Fuentesiega. 26200 – Haro (La Rioja)
RPK Tarragona	Carrer de la Classificació 4, 43006 (Tarragona)
RPK India	Shirwal, Maharashtra, India
RPK China	Kunshan, Suzhou, Jiangsu, China
RPK CT, S. Coop.	Gamarrako atea 34, 01013 Vitoria – Gasteiz

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. Energía: Consumo, directo e indirecto. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia Energética. Uso de energías renovables.	GRI 301-1: Materiales utilizados por peso	Responsables con el medioambiente	Gestión responsable y eficiente de los recursos materiales y de los residuos
		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	Emissiones 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	<i>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 varía mucho el total de personas empleadas durante el ejercicio.</i>
	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
	Salud y Seguridad	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
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> Matriz cooperativa
		GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno las personas empleadas	Somos RPK	
	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	<p>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.</p>			
	Derechos humanos	<p>Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos</p>	<p>GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos</p>	<p>Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza</p>
<p>Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos</p>		<p>GRI 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes</p>	<p>Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza</p>	<p>Compliance</p>
		<p>GRI 414-1: Nuevas empresas proveedoras que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales</p>	<p>Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros Clientes</p>	<p>Gestión responsable en la cadena de suministro</p>
		<p>GRI 414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas</p>	<p>Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros Clientes</p>	<p>Gestión responsable en la cadena de suministro</p>
<p>Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos</p>		<p>GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.</p>	<p>Buscamos la eficacia en nuestra gobernanza</p>	
<p>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,</p>	<p>GRI 407-1: Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo</p>	<p>Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros Clientes</p>		

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

	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.			
Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno	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			
		Impuestos pagados sobre beneficios obtenidos	2022	2023	2024
		España	151.000 €	452.884 €	576.132 €
		México	262.000 €	337.059 €	475.790 €
		Total	413.000 €	789.940 €	1.051.922 €
		Subvenciones públicas recibidas	2022	2023	2024
		Vitoria-Gasteiz	361.000 €	234.905 €	388.509 €
		Gasori	8.000 €	6.854 €	14.289 €
		China	-	-	1.682 €
		Total	369.000 €	241.759 €	404.480 €