

MEMORIA NO FINANCIERA 2025



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
Compromiso con los grupos de interés	10
Matriz de materialidad	10
Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros clientes	13
Buscamos la eficacia en la gobernanza	23
Modelo de empresa con las personas en el centro	29
Responsables con el medioambiente	47
Integrados en la comunidad	54
Anexos	58
Anexo I – Datos de contacto	58
Anexo II – Filiales del Grupo.....	58
Anexo III – Trazabilidad de cumplimiento de la Ley de Información no financiera y Diversidad	59

Carta de la presidencia y gerencia

El año 2025 ha sido un año muy bueno en lo económico, tanto a nivel de ventas, como de resultado; siendo esto fruto de todas las actividades lanzadas en las distintas plantas, UATCs y departamentos de todo el Grupo RPK durante los últimos años, cada uno con sus retos particulares para seguir mejorando y robusteciendo la cooperativa. También en cuanto a captación de nuevos proyectos en todas las plantas ha sido un gran año.

Todas las plantas siguen el camino de la mejora continua en función de su situación, para intentar llevar a todas a su mejor nivel, aportando todas estabilidad al Grupo, con equipos que continúan ganando experiencia y consiguiendo resultados. Ese enfoque día a día para intentar estar el próximo año mejor que el anterior, es la clave de nuestro futuro.

Esto sigue siendo 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. La intensidad de esa proactividad es la que marcará el futuro.

Sigue quedando todavía mucho por hacer, no todo sale como queremos, pero si conseguimos entre todas las personas que fluyan las propuestas y oportunidades de mejora, seremos poco a poco capaces de mejorarlo en equipo.

Estamos poniendo mucho foco en la formación de las personas, para ir preparando el cambio generacional futuro en Vitoria, y especialmente en las plantas exteriores, porque lo que nos va a condicionar el crecimiento futuro será la cantidad de personal técnico e ingenieril formado; y solo lo podemos conseguir generando esas dinámicas en interno, e intentando estandarizar en lo posible los aprendizajes.

En el Consejo de Dirección se ha continuado con el despliegue y seguimiento de las actividades del Plan Estratégico en todas las áreas, y a lo largo del 2026 estaremos iniciando la preparación del siguiente Plan Estratégico 2027-2030.

Durante el año 2025, 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.

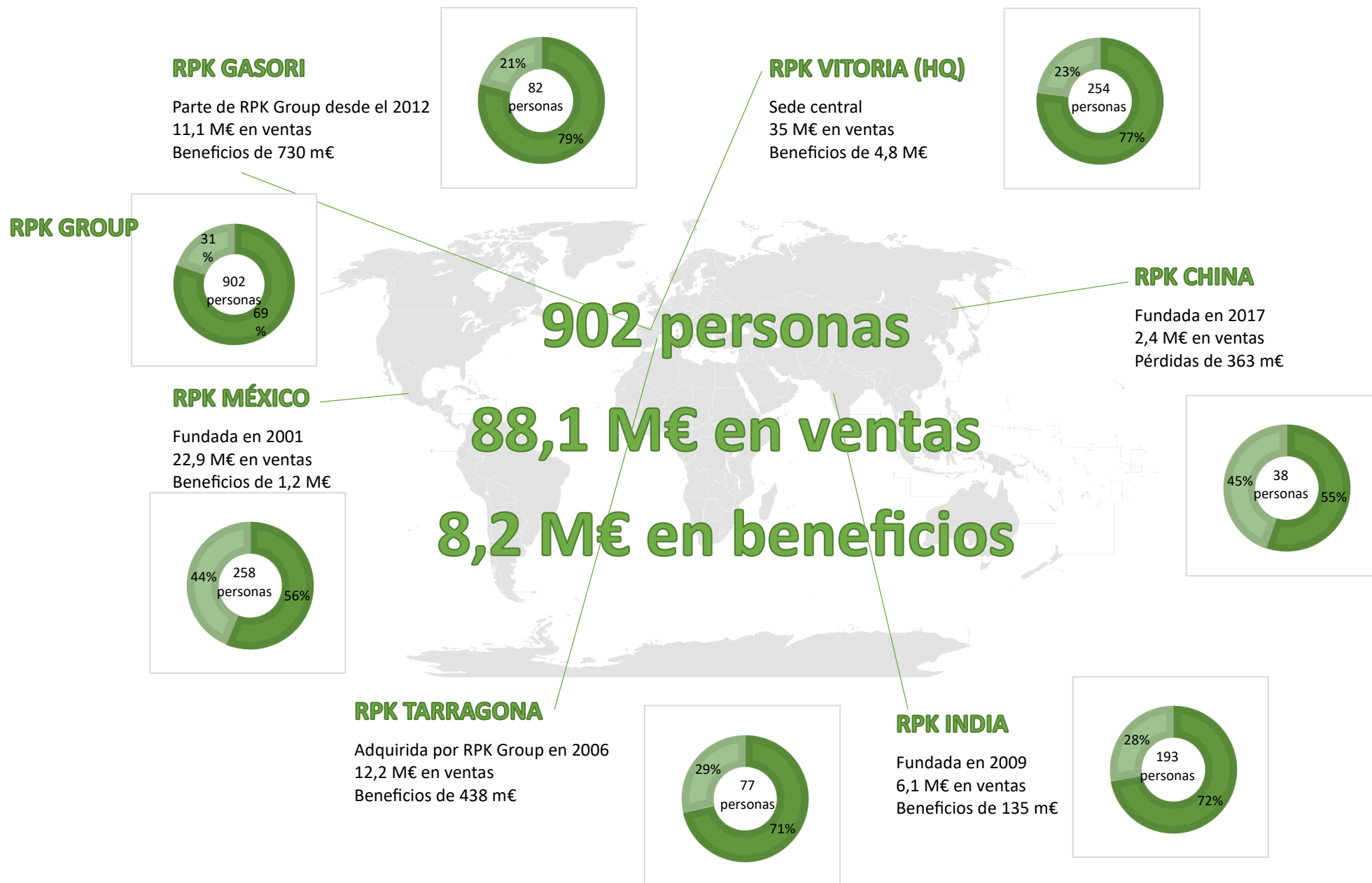
Continuando el trabajo de años anteriores de protección de la Cooperativa, en el año 2025 hemos continuado realizando otra auditoría forense, en este caso a la planta de México.

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 presentado oficialmente 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 el personal becario y en formación dual, Iñaki Gaskon (socio de nuestra planta de la Rioja), proveedores, nuestros clientes, asesores y toda la red tejida por RPK durante todos estos 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



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.

Otro de los principales mercados que se está trabajando es el del sector médico, con componentes para autoinyectores e inyectores, grapas quirúrgicas, inhaladores, audífonos, etc...

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, y junto al equipo de ingeniería y al Centro Tecnológico, 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 seis 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 2025, hemos realizado varias asambleas informativas: la primera en febrero, para presentar el avance de cierre del 2024, el nuevo Plan de Gestión 2025 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 98% de las personas socias de RPK Group. En esta asamblea, Las propuestas económicas propuestas por el Consejo Rector tuvieron un apoyo superior al 98%. Además, la Memoria No Financiera (MNF) del año 2024 tuvo un refrendo del 100% de la asamblea. Ello nos anima a presentar una nueva MNF del año 2025, 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 Controllor 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 Controllor del Grupo, asegurando así la independencia del puesto de Controllor, 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 en Vitoria y Raúl Flores en México, reportan directamente al CR.

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 2025 la CV ha estado formada por: Idoia Sáez de Biteri, Daniel Blanco, Koldo Aldaiturriaga, Diego Gaite y Alberto Soletto.

Para la participación permanente de las personas socias contamos con el Consejo Social (CS). Su función es canalizar la visión, propuestas, críticas, demandas o inquietudes de las personas socias sobre cuestiones socio-laborales a través de los cauces establecidos. Las personas elegidas representan a todas las áreas, y la duración del mandato es de 4 años. La elección se hace por votación dentro de cada área y es ratificado por la Asamblea General, y todas las personas socias son electoras y elegibles. Durante el ejercicio del 2025, el CS ha estado formado por Enrique Rodrigo, Álvaro García, Javier Ugalde, Oscar Zabaleta, Clemente Bolaños, Aritz Apellaniz, Jon Ander Ruiz de Erenchun, Santiago Galindo.

Trabajamos hacia un desarrollo sostenible

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

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

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

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

Para que el compromiso que tenemos con la sostenibilidad se refleje en nuestro día a día, durante el 2022 se hizo el análisis de materialidad para decidir cuáles eran los temas materiales a trabajar teniendo en cuenta nuestra actividad. Es por ello que, para la identificación de los temas se tuvieron en cuenta las cuestiones que, de por sí, son relevantes por la actividad de RPK Group (sectoriales), y se añadieron otros que vinculan a la empresa al entorno más cercano. También se tuvieron en cuenta los requisitos legales a cumplir y los estándares GRI¹.

La clasificación de los temas se hizo según las tres dimensiones de la sostenibilidad de la empresa antes mencionadas (económica, social y medioambiental), convirtiéndolas en cinco áreas específicas. Durante el año 2025, 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.

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.

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 Tecnalia.

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

Matriz de materialidad

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

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

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

En el año 2025, 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 continúa en 2025 inmersa en una transformación profunda de su modelo productivo, impulsada por la aceleración de la descarbonización, el avance de la electrificación y la integración creciente de soluciones digitales que elevan la conectividad y el confort sin comprometer la competitividad en costes. Tras la normalización de la cadena de suministro y la estabilización de los mercados de componentes, el sector afronta un nuevo ciclo marcado por la renovación del parque en los países desarrollados y por el potencial de crecimiento en regiones con baja motorización. En este contexto, el reto de RPK es adaptarse con agilidad a estas dinámicas, colaborando estrechamente con nuestros clientes para garantizar la sostenibilidad técnica, económica y medioambiental de cada 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.

En 2025 seguimos afrontando, a corto plazo, el desafío de una inflación todavía elevada y de incrementos de costes que continúan presionando nuestra estructura operativa. Esto nos exige reforzar la mejora de márgenes, en coherencia con el valor que aportamos al mercado, y avanzar en la eficiencia de todas nuestras actividades para fortalecer la cuenta de resultados. Este esfuerzo es transversal y requiere la implicación de todos.

Algunas de las principales iniciativas y proyectos de mejora en los que se ha venido trabajando durante el año 2025 han sido los siguientes:

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

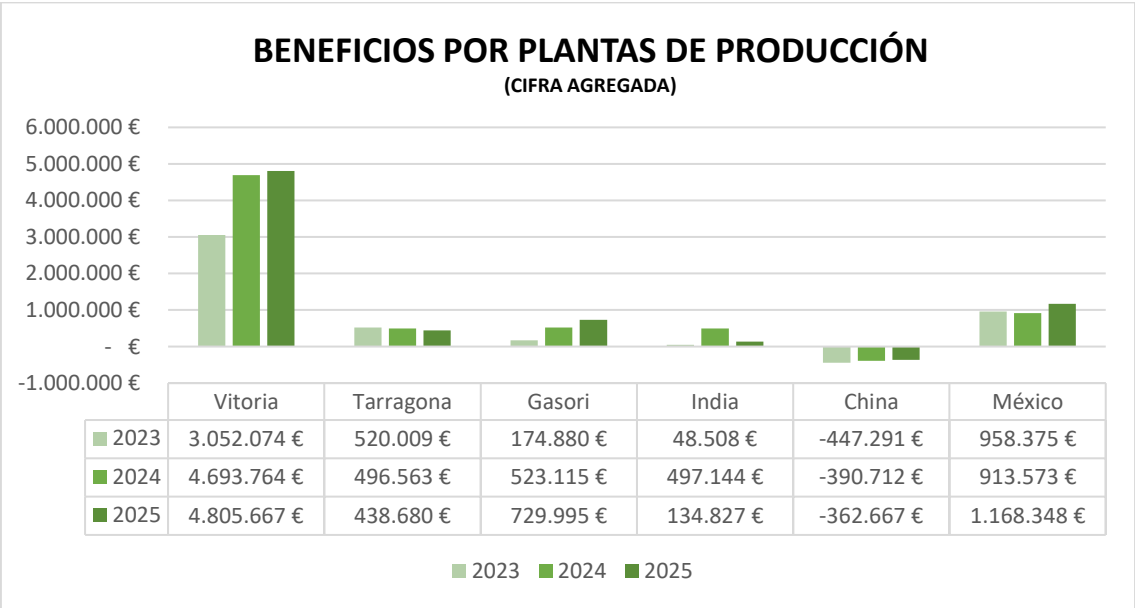
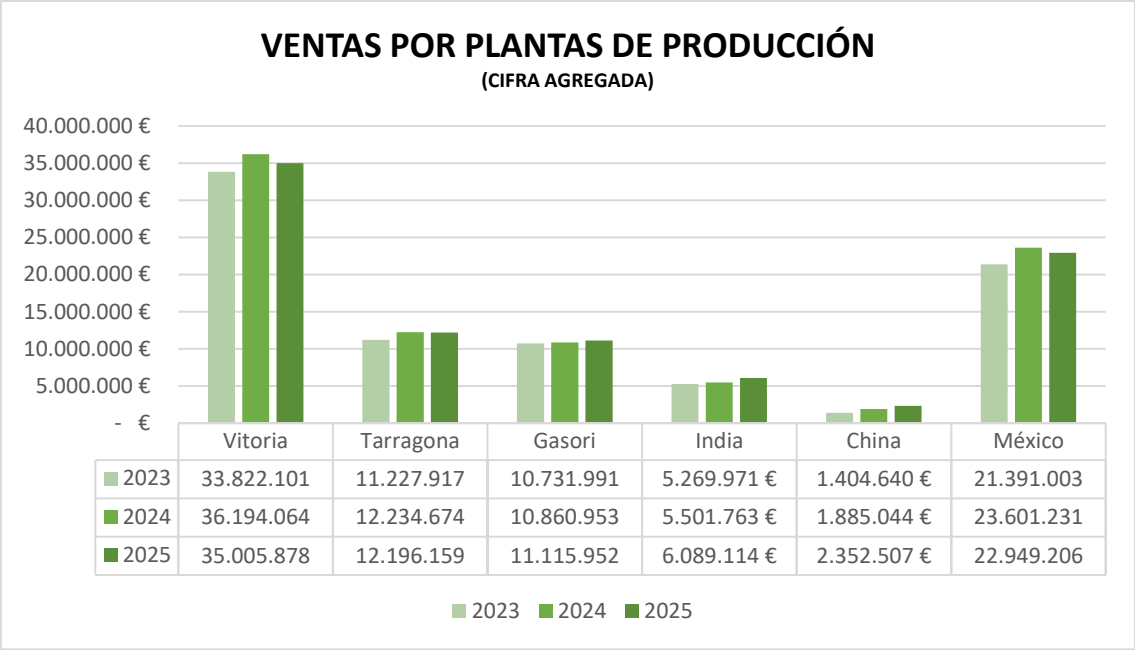
En 2025 seguimos avanzando en un sólido proceso de mejora continua dentro de las distintas UATCs, en estrecha colaboración con Ingeniería, el Centro Tecnológico y el área de Calidad. Este trabajo conjunto está permitiendo consolidar año tras año mejoras significativas en la rentabilidad, fruto de la suma de múltiples acciones que optimizan procesos, reducen ineficiencias y refuerzan la capacidad de respuesta de nuestras operaciones.

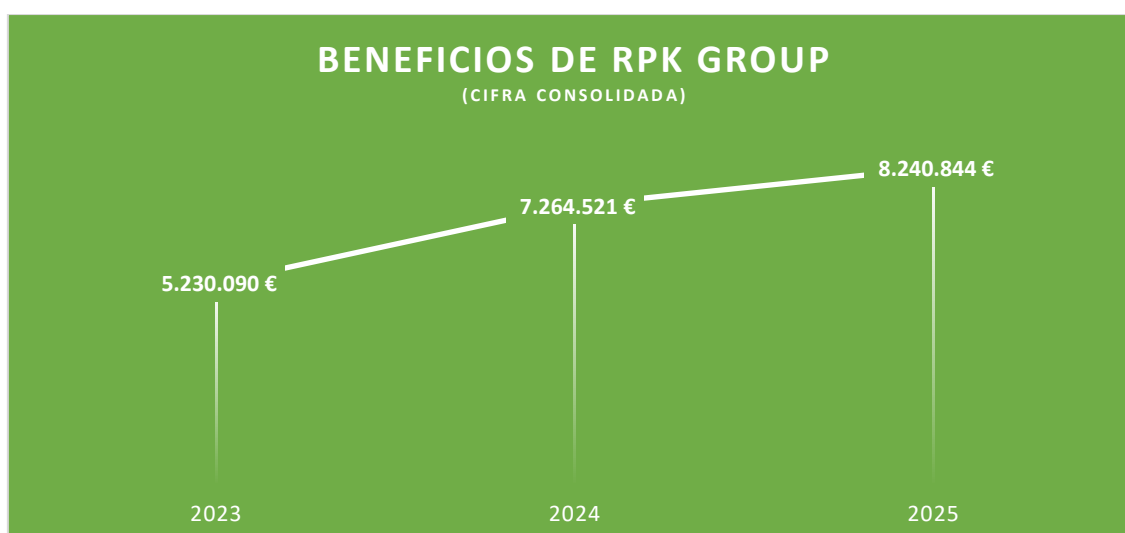
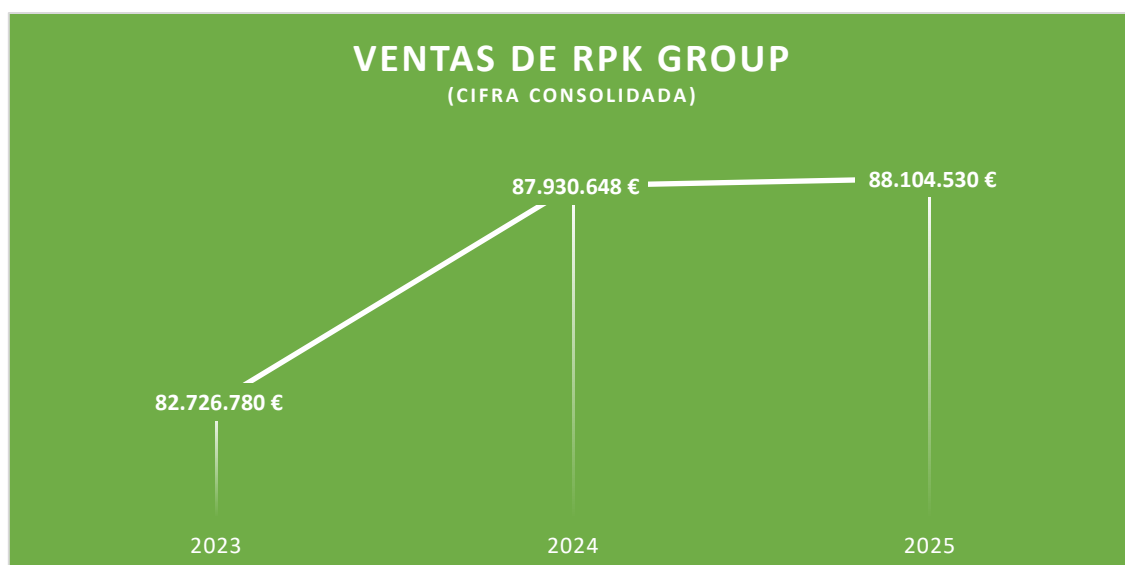
Proyecto TSP

El Proyecto TSP (Transformación del Sistema Productivo) continúa siendo uno de los ejes estratégicos de RPK en 2025. Su objetivo final es elevar la rentabilidad productiva mediante la reducción de tareas de bajo valor añadido, la optimización de la gestión de stocks, la disminución de movimientos innecesarios de materiales y la mejora de la organización interna. El proyecto integra varias iniciativas en paralelo, impacta en todas las áreas y en el propio layout de planta, y nos está guiando hacia un modelo de gestión más intuitivo, digitalizado y basado en datos, con un enfoque claro en la eficiencia de costes.

Impulso a la transformación digital

RPK está inmersa en un proceso de transformación digital que se ha intensificado en 2025, con el objetivo de reforzar nuestra competitividad y preparar la organización para los retos del nuevo entorno industrial. Estamos avanzando en la digitalización de procesos, la implantación de herramientas de análisis de datos, la automatización de tareas repetitivas y la mejora de la trazabilidad en planta. Esta transformación no solo permite decisiones más rápidas y fundamentadas, sino que también impulsa la eficiencia operativa, la calidad del producto y la sostenibilidad global del proyecto.





Innovación

Fomentar una cultura innovadora orientada a los clientes

Durante el ejercicio 2025, el Grupo RPK ha continuado avanzando de forma consistente en las actividades definidas en el Plan Estratégico 2023-2026, consolidando el papel de la Innovación como uno de los pilares fundamentales para el crecimiento sostenible del Grupo.

En este periodo, se ha mantenido el seguimiento del Modelo de Innovación definido en ejercicios anteriores, verificando su adecuación a las necesidades actuales de la organización. Si bien el modelo continúa siendo válido en términos generales, se mantiene la vocación de revisión continua con el objetivo de introducir mejoras que permitan reforzar su eficacia y alineación con los retos estratégicos del Grupo. La Innovación sigue desempeñando un papel clave como palanca de desarrollo, apoyando la vigilancia tecnológica, la identificación de nuevas oportunidades de mercado y el fortalecimiento de las capacidades industriales del Grupo. En este sentido, el Centro Tecnológico ha continuado actuando como motor de

generación y transferencia de conocimiento, garantizando la alineación entre las necesidades del negocio y las soluciones desarrolladas.

Durante 2025, todas las áreas del Centro Tecnológico han mantenido un enfoque coordinado para dar respuesta a los requerimientos de las distintas unidades productivas del Grupo, tanto en el ámbito de innovación de producto como en el de procesos.

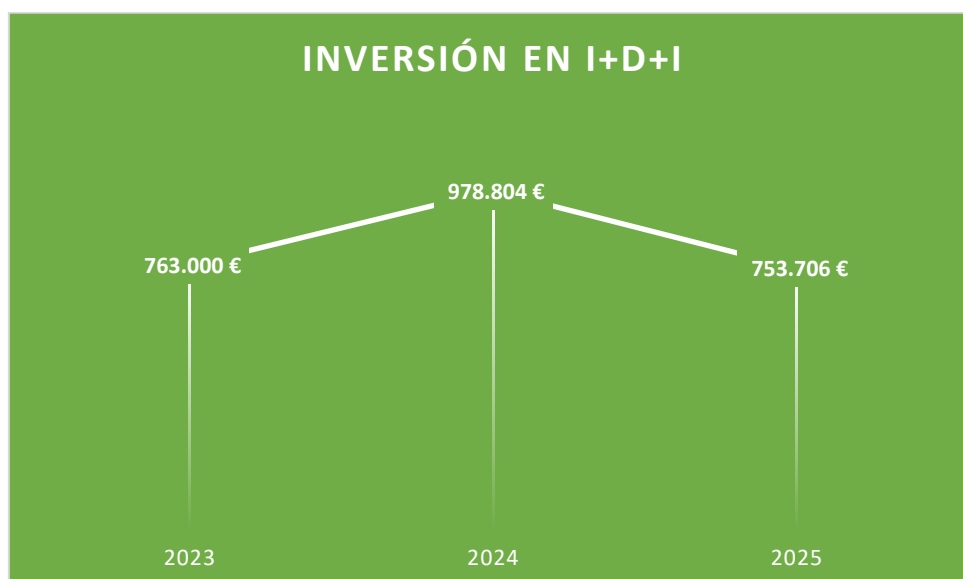
A nivel de producto

- Se ha avanzado de forma significativa en la industrialización del proceso de soldadura láser aplicado a busbars, consolidando las capacidades desarrolladas en ejercicios anteriores y asegurando su transferencia efectiva a las plantas productivas.
- Se han desarrollado nuevos productos de la tipología *power spring*, ampliando el portfolio de soluciones del Grupo y abriendo nuevas oportunidades en distintos sectores.
- Se ha llevado a cabo el desarrollo de muelles de acordeón destinados a la planta de México, adaptando el diseño y los procesos a las necesidades específicas de este mercado.
- Se ha proporcionado soporte técnico integral a la planta de China en el lanzamiento y desarrollo de nuevos productos, favoreciendo la estandarización y transferencia de conocimiento a nivel global.
- Se ha continuado trabajando de manera intensiva en el ámbito de los recubrimientos, profundizando en la mejora de prestaciones y en la adecuación de los productos a los requisitos de cliente.

A nivel de procesos

- Se ha seguido evolucionando el proceso de laminación en continuo, incorporando mejoras orientadas a un mayor control de calidad, especialmente en lo relativo al control del espesor de laminado, lo que ha permitido incrementar la estabilidad y repetibilidad del proceso.
- Se han optimizado los procesos de lavado de busbars, mejorando su eficiencia y garantizando el cumplimiento de los exigentes requisitos de calidad establecidos por los clientes.

En conjunto, las actuaciones desarrolladas durante 2025 refuerzan la capacidad del Grupo RPK para innovar de manera sistemática, integrando el conocimiento tecnológico en sus procesos productivos y asegurando la generación de valor sostenible para sus clientes y grupos de interés.



Diversificación

El 2025 cierra como un año de crecimiento sólido en ventas y captaciones para el grupo, favorecido por un contexto regulatorio europeo que, al aplazar los objetivos de CO2 hasta 2027, da una nueva vida a los proyectos de combustión e híbridos. No obstante, este éxito comercial convive con un entorno industrial crítico marcado por el ajuste de capacidades y la presión de costes, sumado a una ofensiva comercial china que ya roza el 10% de cuota de mercado. El reto inmediato será capitalizar esa extensión de los proyectos actuales para fortalecer la posición competitiva frente a la nueva competencia asiática y la reestructuración del sector en Europa.

En USA la administración Trump impuso en abril de 2025 un arancel universal del 10%, con recargos específicos del 20% a la UE y del 34% a China. Esto ha tenido un impacto importante en las finanzas de grupos como Volkswagen, BMW, Audi y Toyota, pese a que mantienen instalaciones productivas en USA.

Por otra parte, la eliminación de subsidios federales ha estancado las ventas de eléctricos puros, han permitido que los vehículos a motor de combustión e híbridos recuperen cuota de mercado y alarguen sus ciclos de vida, lo que repercute positivamente en los volúmenes de nuestros clientes, y alarga la vida de los proyectos actuales.

La salida de los grandes OEM americanos de China y de la presión que están realizando para que sus proveedores localicen sus producciones fuera de ella, ha incrementado de una forma sustancial las consultas que recibimos en USA, así como en India donde las ventas se han incrementado sustancialmente y donde el nivel de complejidad técnica (y volúmenes) de las consultas que recibimos también ha aumentado de forma significativa.

Nuestra expansión en el sector salud se sustenta en una presencia global estratégica, destacando la participación en ferias de referencia en Europa y EE.UU. para el fortalecimiento de marca y la captación de nuevas oportunidades.

Identificamos proactivamente tendencias de mercado, como el surgimiento del Hub farmacéutico en India derivado de la liberación de patentes de fármacos que se distribuyen a través de autoinyectores, donde ya operamos cotizando componentes para fabricantes locales.

Este crecimiento se acompaña de una sólida hoja de ruta en calidad. La colaboración entre nuestras plantas de Vitoria y Celaya permitirá alcanzar la certificación para Celaya de la ISO 13485 en 2026, iniciando simultáneamente los procesos de acreditación para nuestra planta en India. Este hito asegura que nuestra capacidad industrial, cumpla con los estándares más exigentes de la industria médica global.

De cara a seguir avanzando en el desarrollo de este sector, hemos consolidado un modelo de colaboración interdepartamental entre los equipos Comercial y de Marketing Digital. Esta sinergia se materializa en la generación recurrente de contenidos técnicos de alto valor sobre nuestras aplicaciones objetivo, los cuales son distribuidos proactivamente entre nuestros contactos y grupos de interés.

Esta estrategia no solo refuerza nuestro posicionamiento competitivo, sino que genera una imagen de conocimiento y solvencia técnica, que aporta seguridad a los clientes potenciales, y les motiva a contar con nosotros.

La consolidación de nuestra estrategia comercial y técnica nos ha permitido posicionarnos como un proveedor potencial ante los principales fabricantes del sector, quienes nos consideran ya en sus proyectos de gran volumen para soluciones de muelle y microfleje. La imagen que hemos creado de proveedor de referencia se verá reforzado con la puesta en marcha de nuestras nuevas instalaciones médicas en Vitoria en 2027.

Estamos intensificando la prospección, reforzando los equipos para mantener una actividad constante que incremente nuestra cartera de clientes en aplicaciones de alto valor añadido. El objetivo prioritario es la

diversificación hacia sectores fuera de la automoción, generando así un mayor volumen de oportunidades y adjudicaciones que impulsen el crecimiento sostenido de la compañía.

Satisfacción de nuestros clientes

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

Nuestros clientes son el eje estratégico del Grupo. No buscamos solo satisfacerlos, sino superar sus expectativas mediante el cumplimiento riguroso de las especificaciones técnicas. Esta precisión es clave para consolidarnos como proveedores referentes y proteger nuestra reputación frente a posibles reclamaciones. Asimismo, priorizamos la eficiencia logística y productiva, manteniendo la flexibilidad necesaria para absorber variaciones en la demanda y garantizar entregas puntuales en cualquier escenario.

La excelencia en nuestras interrelaciones es el estándar por el cual nuestros clientes valoran nuestra propuesta de valor. En este sentido, la calidad técnica de nuestros productos constituye un pilar de nuestra propuesta, garantizando en todo momento el cumplimiento estricto de las especificaciones requeridas. Este rigor operativo impulsa la satisfacción del cliente y nos posiciona como socio estratégico de referencia para proyectos futuros. Al asegurar el cumplimiento de cada requisito, mitigamos el riesgo de reclamaciones y protegemos la integridad reputacional de nuestra marca.

Asimismo, la excelencia operativa y logística constituye un factor determinante para nuestros clientes, con especial énfasis en el cumplimiento estricto de los plazos y volúmenes de entrega. Este compromiso exige una sincronización precisa entre nuestras capacidades de producción y aprovisionamiento, permitiéndonos responder con la flexibilidad necesaria ante las fluctuaciones de la demanda que, en ocasiones, exigen el máximo rendimiento de nuestra estructura.

Respecto al desempeño del ejercicio 2025, la valoración global de los clientes se mantiene en niveles satisfactorios. Si bien se observa un ligero descenso de un punto en comparación con los resultados de 2024, el indicador permanece alineado con la media histórica de los últimos cinco años, reflejando una estabilidad sólida a pesar de los desafíos operativos enfrentados.

Satisfacción de nuestros clientes	2023	2024	2025
Puntuación global	93,87	96,88	94,32

Transformación digital

Mejorar los procesos internos mediante herramientas digitales

Durante el ejercicio 2025, el Grupo RPK ha continuado impulsando su proceso de transformación digital con un enfoque estructurado, orientado prioritariamente a la reingeniería y optimización de los procesos antes de su digitalización. Este enfoque ha permitido no solo trasladar los procesos al entorno digital, sino también simplificarlos, estandarizarlos y mejorar su eficiencia operativa.

La digitalización se concibe como una palanca para incrementar la capacidad de análisis y control de la organización, permitiendo medir el desempeño de los procesos, identificar oportunidades de mejora y facilitar la toma de decisiones basada en datos fiables y objetivos.

En este contexto, la calidad del dato se ha consolidado como un elemento crítico. El rigor en la ejecución de los procesos y en la introducción de la información en los sistemas ha sido clave para garantizar la fiabilidad de los análisis y evitar ineficiencias derivadas de reprocesos o correcciones posteriores. La

mejora continua en la calidad del dato permite al Grupo avanzar hacia un modelo de gestión más preciso, ágil y orientado a resultados.

Asimismo, el área de Tecnología de la Información (IT) continúa desempeñando un papel fundamental como habilitador de la transformación digital, siendo necesario seguir dotándola de las capacidades y recursos adecuados para afrontar los retos crecientes derivados de la evolución tecnológica y las necesidades del negocio.

Con respecto a las principales iniciativas desarrolladas durante 2025, cabe destacar:

- Se ha diseñado y desplegado una arquitectura de datos en entorno Microsoft Azure, orientada a establecer un modelo robusto de gobernanza del dato a nivel corporativo.
- Se ha implantado un ecosistema de gestión de datos basado en un *data warehouse* y un *data lake*, permitiendo centralizar, estructurar y explotar la información de manera eficiente.
- Se han desarrollado proyectos específicos de mejora de la calidad del dato en el ERP Izaro, con el objetivo de reforzar la fiabilidad de la información y habilitar la digitalización efectiva de procesos clave.
- Se han analizado y adaptado procesos administrativos para su automatización mediante tecnologías de RPA (*Robotic Process Automation*), destacando la digitalización del ciclo pedido–albarán–factura, lo que ha permitido reducir tareas manuales y mejorar la eficiencia operativa.
- Se han desarrollado cuadros de mando en las áreas financiera y de producción, algunos de los cuales continúan en evolución, proporcionando mayor visibilidad sobre los indicadores clave del negocio.
- Se ha avanzado en un proyecto transversal estratégico centrado en la predicción, nivelación y planificación de la demanda, con el objetivo de mejorar la capacidad de anticipación del Grupo y optimizar la gestión de la producción y los recursos.

En conjunto, las iniciativas desarrolladas en 2025 refuerzan la madurez digital del Grupo RPK, consolidando una base tecnológica y organizativa que permitirá seguir avanzando hacia un modelo de gestión más eficiente, automatizado y orientado al dato.

CRM

Se ha desplegado la herramienta Salesforce a las plantas de Tarragona y Mexico, además de la de Vitoria. También se ha mejorado la integración entre los datos del ERP y el CRM de manera que la información esté sincronizada, y en una única base de datos global para todas las plantas. Esta aplicación facilita mucho la gestión de la captación de las oportunidades de negocio y el seguimiento de las ofertas.

Aplicaciones Calidad PAC / AutoQ

Ha finalizado el despliegue a todas las plantas de la nueva versión. Además, se ha trabajado en implantar el proyecto Datamatic, que permite integrar las lecturas de las diferentes máquinas de medición (MicroStudio, Keyence, Zwick, Hexagon) directamente a la aplicación de control de Calidad.

MES

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. En este sentido se ha desplegado en dos nuevas secciones: BMW y Valor Añadido.

EPM en RPK India

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.

Mejoras en ERP finanzas

En el área de finanzas, se ha automatizado la generación del documento 10T y 11T, en el portal del empleado. A su vez se han automatizado las remesas de pago, y se han integrado los tipos de cambio en Mexico además de Tarragona y Vitoria.

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:

- Sesiones de concienciación para todo el personal de oficina, formando sobre las amenazas habituales, y como hacerles frente.
- Despliegue de procesos, registros y documentación para adecuarnos a la normativa TISAX
- Plan de contingencia para saber cómo reaccionar ante un ciberataque.
- 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. Integrar un usuario y clave única (SSO) entre el ERP y el AD-365
- 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.
- Reforzar y comprobar los backups en todas las plantas.

En conjunto, las iniciativas desarrolladas en 2025 refuerzan la madurez digital del Grupo RPK, consolidando una base tecnológica y organizativa que permitirá seguir avanzando hacia un modelo de gestión más eficiente, automatizado y orientado al dato.

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	2023	2024	2025
Número de empresas proveedoras locales	1.105	1.318	2.356
Gasto en proveedores locales (% sobre el total)	64%	70%	69%

**Datos de todo RPK Group.*



En el proceso de selección de los proveedores, se consideran no solo criterios económicos, de calidad de producto y aseguramiento del suministro, sino también aspectos de carácter medioambiental y social.

En materia de gestión medioambiental, y de conformidad con lo establecido en los *Requisitos Generales para proveedores de Material de Producción* y en las *Condiciones de Compra Grupo RPK*, se valora la disposición de un sistema de gestión ISO 14000. Además de ello, la empresa proveedora deberá cumplimentar periódicamente un cuestionario de competencias ambientales. Adicionalmente, 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.

De igual modo, se incorporan criterios de gestión medioambiental en las auditorías realizadas 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 8 últimos años han realizado este curso 17 personas, de las cuales siguen en la cooperativa 15. Pocas cooperativas pueden afirmar que el 10% 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 2025:

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 2025, hemos continuado con la cuarta 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.

Curso de experto en cooperativismo

El pasado curso 2025-26, y, por sexto año consecutivo, hemos acudido al Curso de Experto en Cooperativismo. En este caso, han asistido Ander Aranzabal, Técnico de Personas y Gaizka González de Matauco, Técnico de UATC. Ambos son miembros del Comité de Euskera.

FORMACIÓN COOPERATIVA	2022	2023	2024	2025
Horas en formación cooperativa	866	851	990	932

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 2025, 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 sigue trabajando en la toma de decisiones más importantes para el futuro con la visión de todas las plantas del grupo con la participación en la misma de las direcciones de todas las plantas. Teniendo el foco en las acciones definidas en el plan estratégico 2023-2026.
- La Dirección de Planta operativa de Vitoria- Gasteiz, está consolidando la implantación de los proyectos de mejora definidos, trabajando en el desarrollo de los equipos que participan en las tomas de decisiones con el foco de que sean equipos de alto rendimiento
- Las diferentes áreas, Comercial, Industrial, Centro Tecnológico, Compras, Logística, Calidad y Personas han seguido avanzando en la coordinación con las plantas, con una comunicación directa y cooperación con las plantas para la identificación y transversalización de las buenas prácticas.

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 recoge las consultas recibidas y junto con el Comité de Vigilancia, estudian e investigan, llegado el caso, las consultas recibidas en el canal de denuncias compliance@rpk.es.

En el año 2025, 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 2025, se ha realizado una auditoria forense² en nuestra filial RPK México. Dos personas del equipo de Controlling y un equipo de auditoria con el que colaboramos habitualmente, se desplazaron a México para la revisión de los procedimientos y controles establecidos. De esta Auditoria, se han sacado diferentes puntos de mejora a implantar en la filial.

² Las auditorías forense 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

Los principales hitos que se han llevado a cabo desde el departamento de Marketing y Comunicación durante el 2025 son:

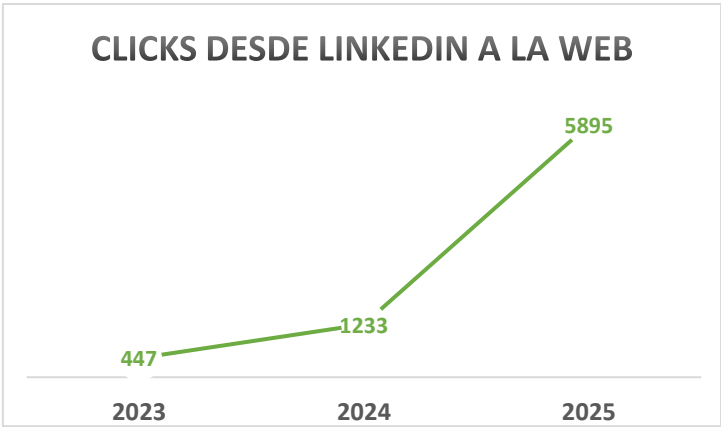
- Proyecto SEO – posicionamiento en IA de RPK Group y RPK Medical
- Lanzamiento proyecto de la actualización de la marca RPK Group
- Colaboración con las plantas del grupo
- Lanzamiento de nuevos catálogos y presentaciones por productos y mercado
- Creación mensual de Case Studies, que sirven como apoyo al equipo comercial
- Captación de tráfico y RFQs a través de Ads
- Acciones y presencia en ferias del sector médico
- Participación en medios de comunicación de nicho del sector médico
- Implementación de leadinfo para identificación de empresas visitantes web
- Creación y gestión de Batera Gazte Bidaia
- Lanzamiento webs de Gasori y RG
- Formaciones internas de LinkedIn y LinkedIn Sales Navigator
- Aparición en medios de comunicación, ETB, Diario de Noticias de Álava...
- Gestión de leads interplantas
-

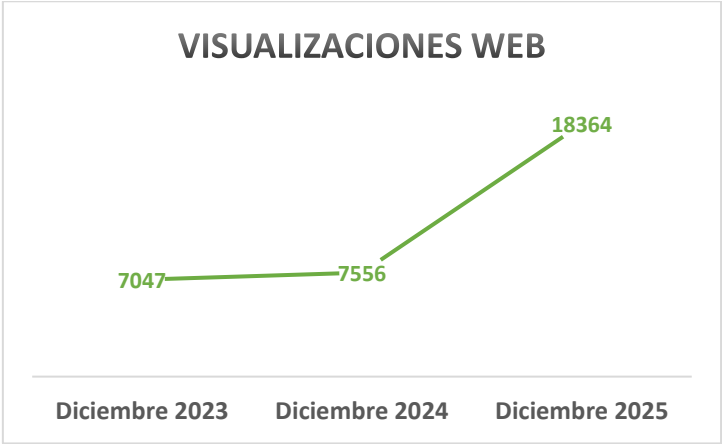
La evolución de tráfico en volumen y calidad del sitio web del grupo es muy positiva. En sesiones, durante el año se ha crecido en un 38%, alcanzando las 165.705 sesiones. En conversiones totales de la web, también se ha crecido de forma destacada. En el último año se completaron 7.803 acciones de conversión, un salto del 53% respecto al año anterior, la amplia mayoría de productos H2 y H3, con un peso muy especial de los “canted coil springs”.

Además, se continúa potenciando la marca RPK Medical. La web ha pasado de 18.182 sesiones en el año anterior a 66.068 este año. Tras el lanzamiento de RPK Medical y su asentamiento, se trabaja en la unificación de las marcas de RPK Medical y RPK Group.

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

	Diciembre 2023	Diciembre 2024	Diciembre 2025
Clicks desde LinkedIn a la web	447	1.233	5.895
Visualizaciones web	7.047	7.556	18.364





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.

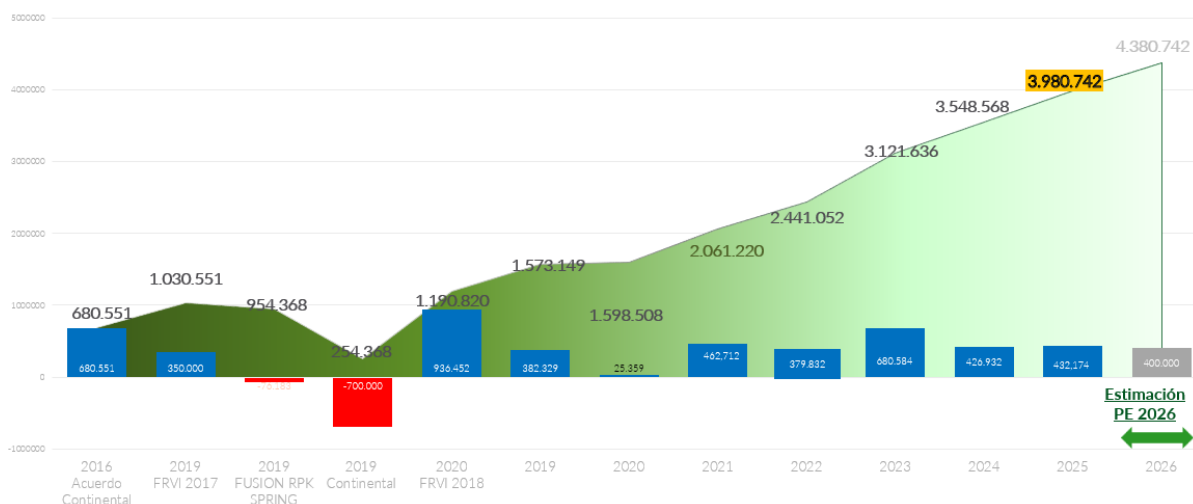
Alguna de las actividades realizadas son las siguientes:

FRVI

Llevamos varios años dotando una parte de los excedentes de la cooperativa al Fondo de Reserva Irrepartible (FRVI) y desde Consejo Rector cogimos el compromiso de normativizar este fondo y trasladarlo a la Asamblea para su aprobación.

La asignación de un porcentaje anual de los excedentes disponibles al FRVI es un acto de solidaridad intergeneracional para que las generaciones futuras puedan gestionar en mejor situación diferentes imprevistos que se describen en esta normativa. Este fondo denominado FRVI es un fondo que creamos para dar una mayor sostenibilidad al proyecto, reforzando el balance y la posición financiera de la cooperativa. Además, este fondo nos puede ayudar a mitigar situaciones futuras negativas que se describen en la normativa NL-17.

Por su carácter de intergeneracional, proponemos destinar un mínimo del 10% de los excedentes de la cooperativa a este fondo. El esfuerzo realizado durante estos últimos años ha ayudado a mejorar la situación financiera de la cooperativa y consideramos que es el momento de sentar las bases sobre las obligaciones actuales y futuras en el caso de tener que usar dicho fondo.



Distribución de excedentes disponibles

Con el objeto de que nuestra cifra de capital social no disminuya, ya que este dato es revisado por todas las entidades financieras y es un aspecto clave para conseguir buenas condiciones de financiación, se propone ajustar la monetización en aquellos ejercicios en los que, por salidas de capital elevadas, puedan suponer una bajada de la cifra del capital social total de la cooperativa.

Si el resultado y retorno del ejercicio, es suficiente para cubrir las salidas de personas socias, no aplicaría esta limitación y por tanto a propuesta del Consejo Rector sí se podría monetizar.

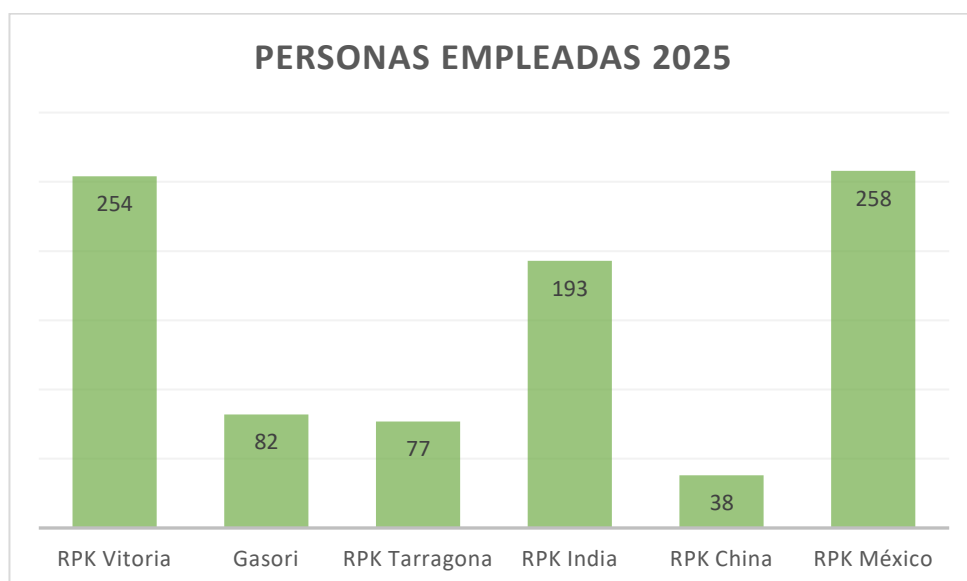
Modelo de empresa con las personas en el centro

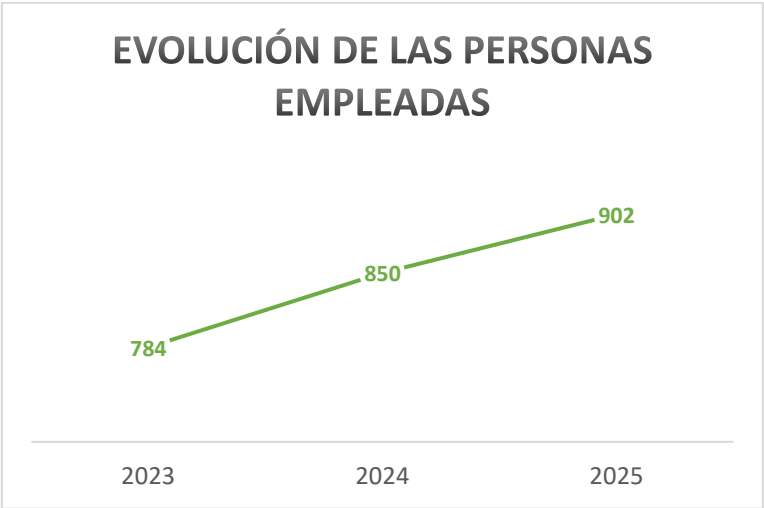
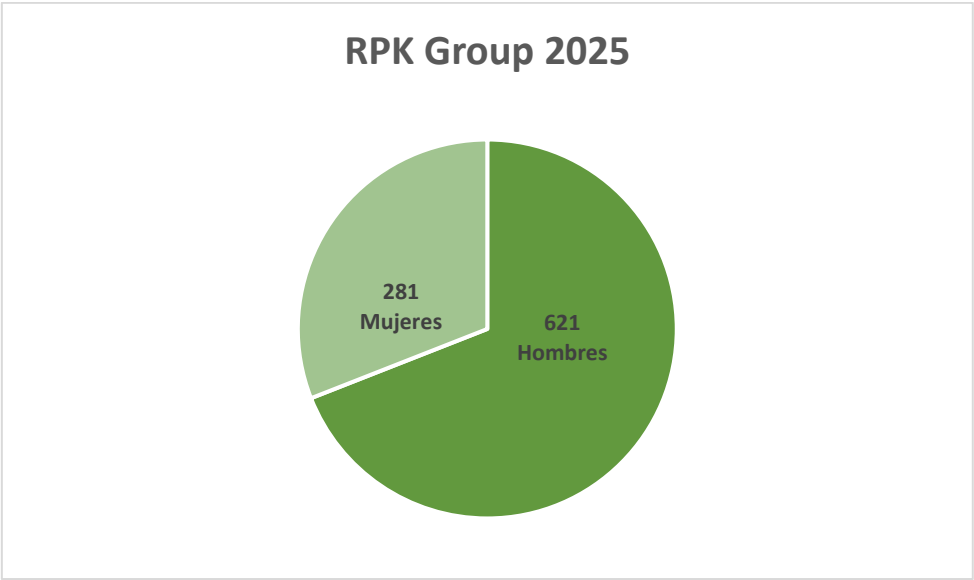
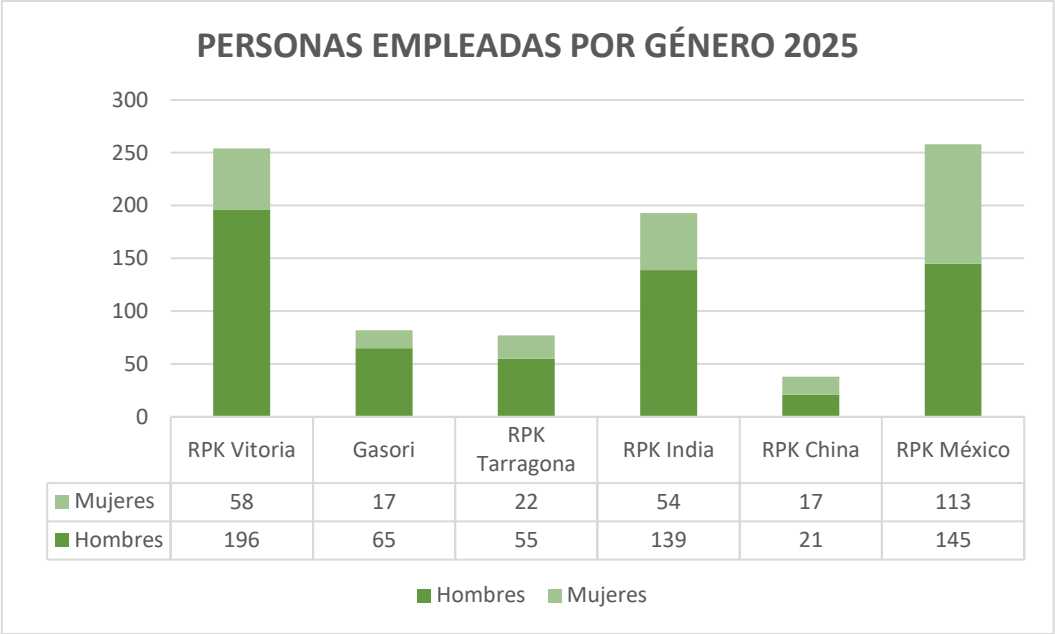
Bienestar en el trabajo

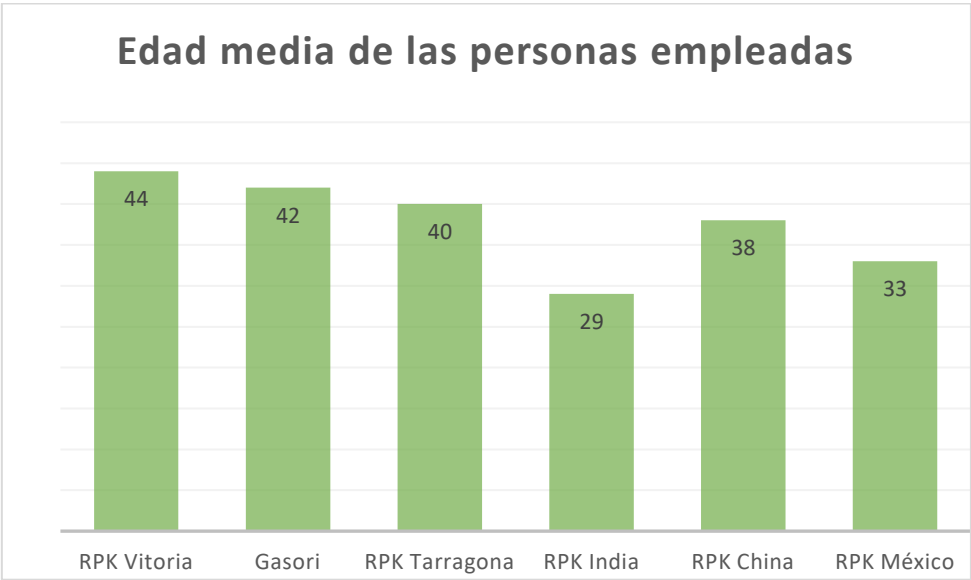
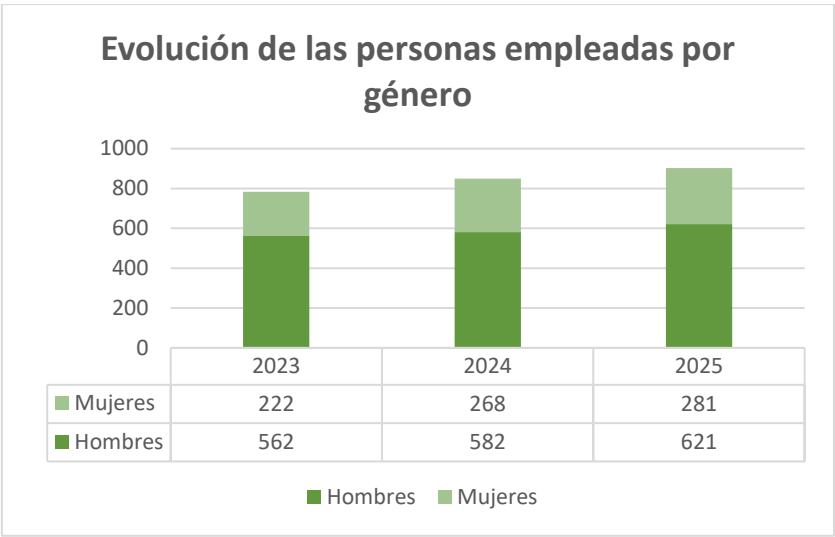
Crear un modelo de empresa que incida positivamente en la satisfacción y la motivación de las personas trabajadoras y en las condiciones de trabajo

Durante el 2025, seguimos apostando y creyendo firmemente en nuestro compromiso con las personas. Por ello, seguimos consolidando 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.

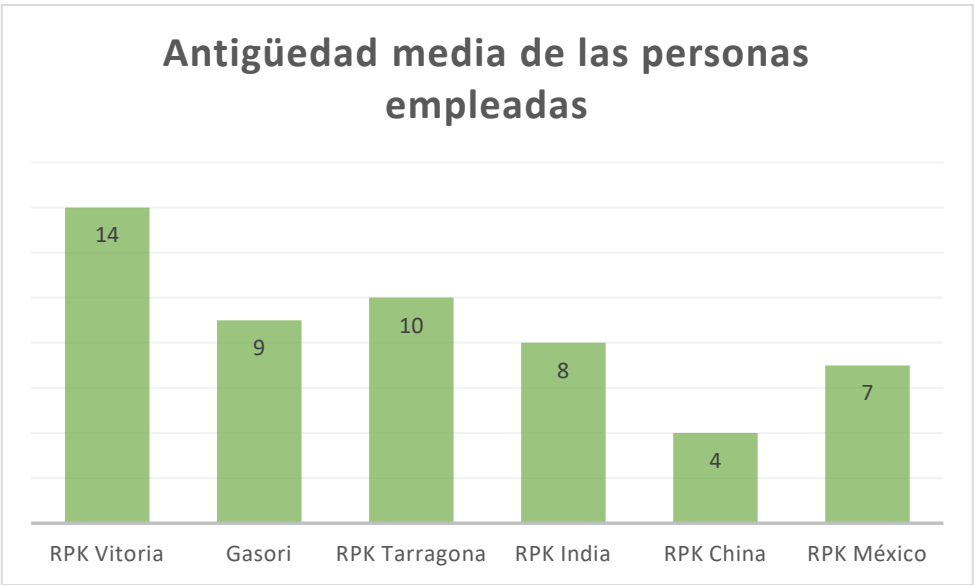
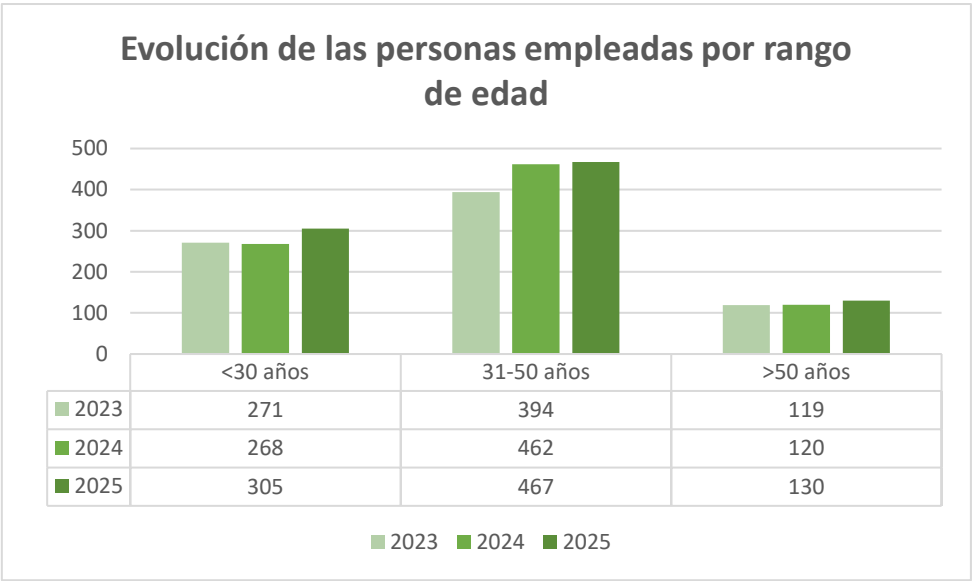






Personas empleadas por rango de edad y planta productiva

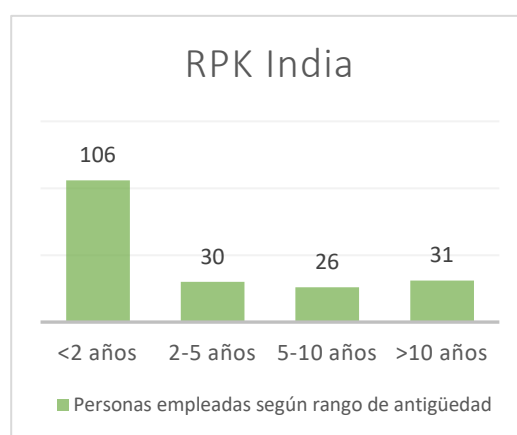
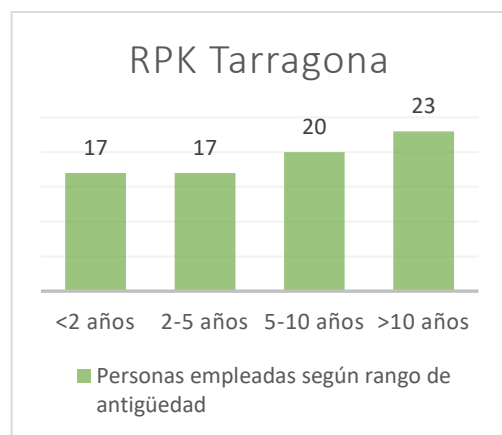
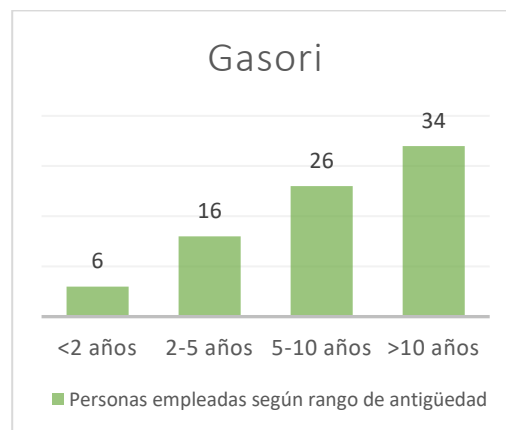
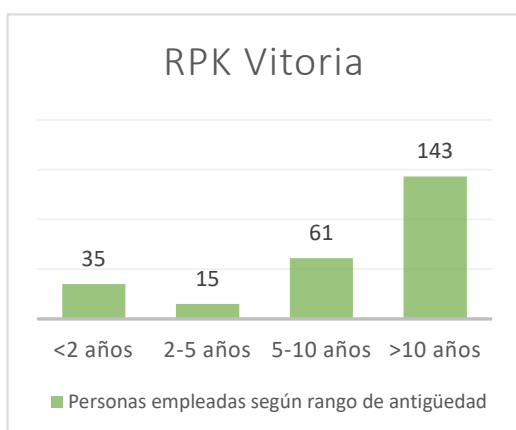
Plantas	<30	31-50	>51
RPK Vitoria	38	134	82
Gasori	16	46	20
RPK Tarragona	19	36	22
RPK India	123	70	0
RPK China	5	32	1
RPK México	104	149	5
Total - 2025	305	467	130

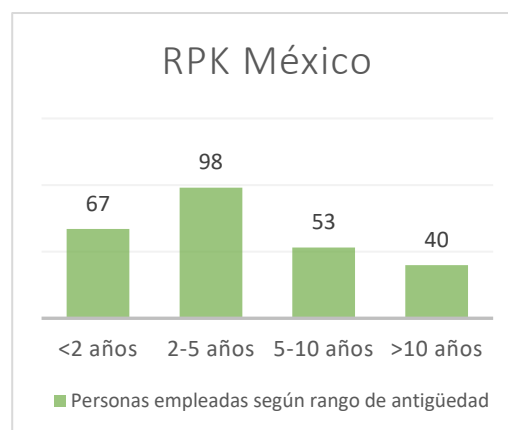
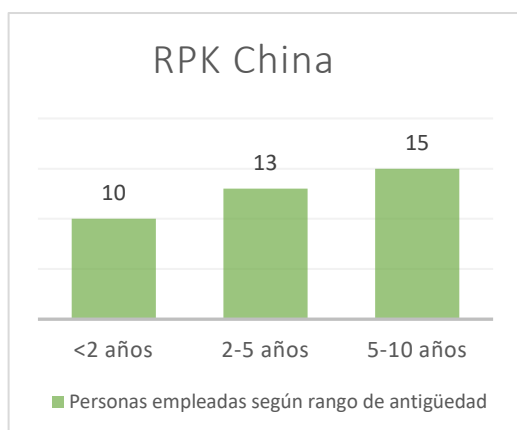


Personas empleadas por rango de antigüedad y planta productiva

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.

Plantas	ANTIGÜEDAD			
	< 2 años	2-5 años	5-10 años	> 10 años
RPK Vitoria	35	15	61	143
Gasori	6	16	26	34
RPK Tarragona	17	17	20	23
RPK India	106	30	26	31
RPK China	10	13	15	0
RPK México	67	98	53	40



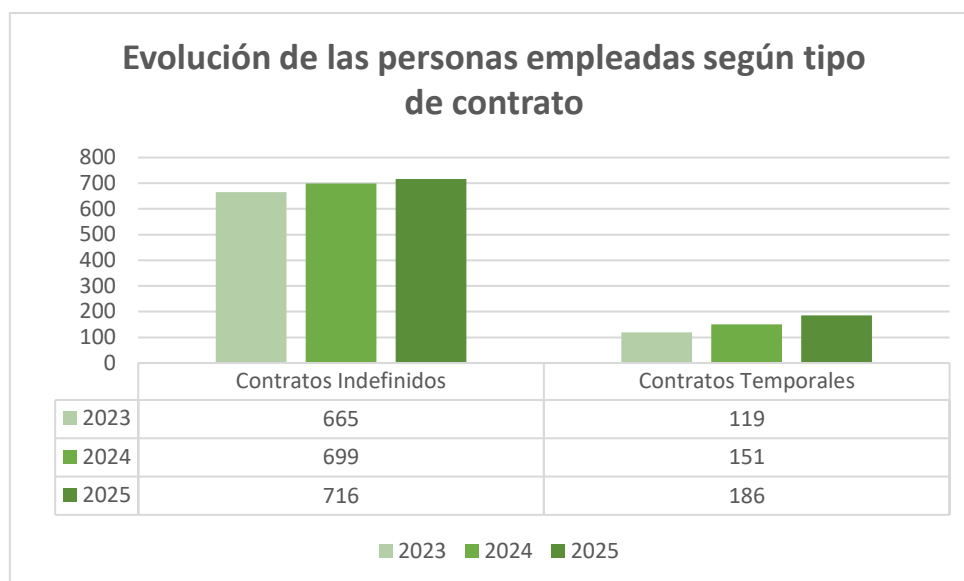


Personas empleadas por tipos de contrato/género y planta productiva

Plantas	CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS TEMPORALES	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RPK Vitoria	184	47	12	11
Gasori	65	17	0	0
RPK Tarragona	47	19	6	5
RPK India	64	8	75	46
RPK China	4	4	17	13
RPK México	144	113	1	0
Total - 2025	508	208	111	75

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

	2023	2024	2025
CONTRATOS INDEFINIDOS	665	699	716
Hombres	482	487	508
Mujeres	183	212	208
CONTRATOS TEMPORALES	119	151	186
Hombres	80	95	111
Mujeres	39	56	75

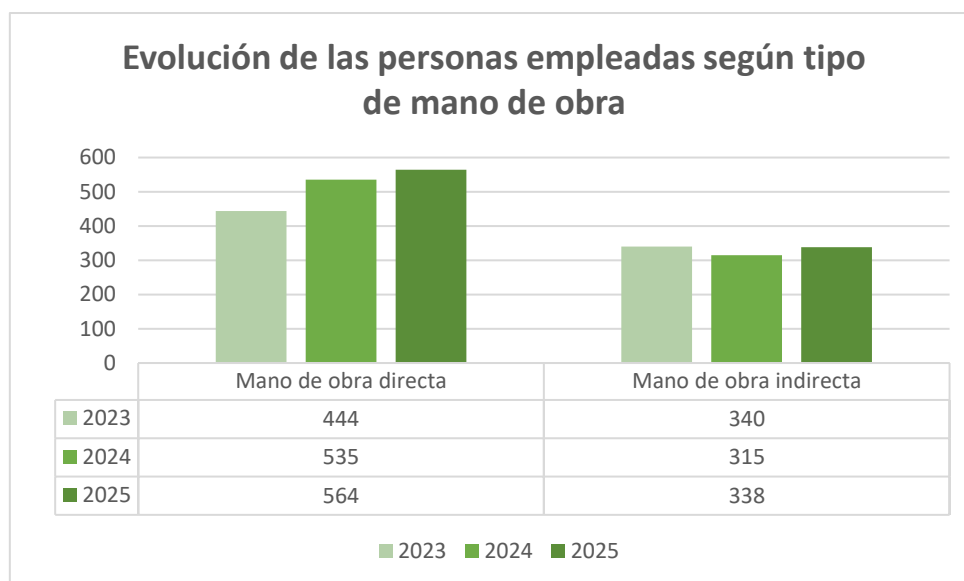


Personas empleadas por tipos categoría profesional/género y planta productiva

Plantas	MANO DE OBRA DIRECTA		MANO DE OBRA INDIRECTA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RPK Vitoria	100	25	96	33
Gasori	48	4	17	13
RPK Tarragona	33	13	22	9
RPK India	100	46	39	8
RPK China	10	11	11	6
RPK México	85	89	60	24
Total - 2025	376	188	245	93

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

	2023	2024	2025
MANO DE OBRA DIRECTA	444	535	564
Hombres	322	355	376
Mujeres	122	180	188
MANO DE OBRA INDIRECTA	340	315	338
Hombres	240	227	245
Mujeres	100	88	93



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 2025 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.
- **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.

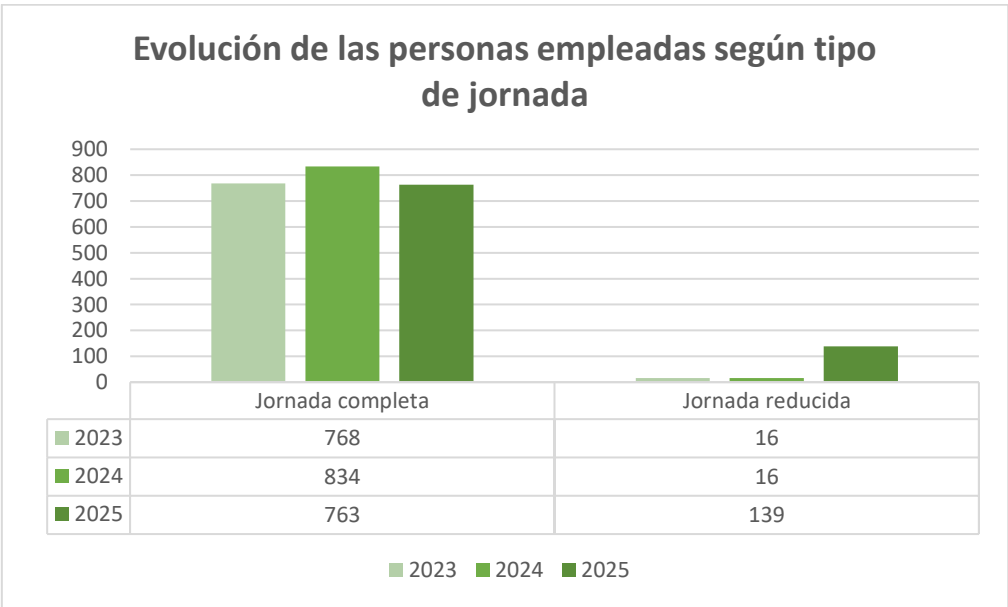
La **transparencia y el acceso a la información** siguen siendo pilares fundamentales en nuestra organización. Por ello, hemos consolidado el uso del **Portal del Empleado** dentro de nuestro ERP, herramienta ya implantada en RPK Tarragona y Vitoria, facilitando la consulta de información personal y 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	192	56	4	2
Gasori	61	14	4	3
RPK Tarragona	52	20	1	4
RPK India	64	8	75	46
RPK China	21	17	0	0
RPK México	145	113	0	0
Total - 2025	535	228	84	55

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

	2023	2024	2025
JORNADA COMPLETA	768	834	763
Hombres	557	574	535
Mujeres	211	260	228
JORNADA REDUCIDA	16	16	139
Hombres	5	8	84
Mujeres	11	8	55



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

Plantas	2023		2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RPK Vitoria	10	1	2	4	1	0
Gasori	1	1	3	1	1	1
RPK Tarragona	13	7	1	1	0	0
RPK India	0	32	0	0	0	0
RPK China	2	4	3	1	3	1
RPK México	0	0	1	2	8	4
Total	27	45	10	9	13	6

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 2025

	Vitoria	Gasori	Tarragona	India ¹	China ²	México ³
Por género						
Hombres	40.764 €	28.507 €	29.800 €	5.394 €	17.219 €	17.736 €
Mujeres	34.779 €	25.899 €	25.330 €	1.230 €	15.232 €	11.484 €
Brecha salarial	15%	9%	15%	77%	12%	35%
Por edad						
<30	29.776 €	26.263 €	19.031 €	2.083 €	6.408 €	9.186 €
31-50	39.278 €	28.976 €	29.961 €	7.999 €	18.059 €	18.303 €
>51	42.217 €	26.893 €	26.317 €	0 €	10.637 €	37.386 €
Por categoría profesional						
Mano de obra directa	34.903 €	23.950 €	27.548 €	10.518 €	9.979 €	8.900 €
Mano de obra indirecta	47.179 €	34.775 €	29.824 €	2.205 €	12.327 €	21.046 €
Órganos de gobernanza						
Consejo de Dirección de Vitoria						
Hombres	103.018,00 €					
Mujeres	60.232,48 €					
Consejo Rector						
Hombres	45.938,22 €					
Mujeres	44.187,22 €					
Consejo de Dirección de Grupo				100.716,16 €		

*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 8 hombres. El Consejo de Dirección de Vitoria está compuesto por 6 hombres y 1 mujer, y el Consejo Rector por 7 hombres y 1 mujer.

¹Tipo de cambio realizado 1 € = 98,77 rupias.

²Tipo de cambio realizado 1 € = 8,09 RMB.

³Tipo de cambio realizado 1 € = 21,66 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 mantenemos un firme compromiso con la prevención de riesgos laborales. Por ello, trabajamos de forma continua en el análisis y la implementación de medidas orientadas a minimizar la probabilidad de que las personas trabajadoras, personal de contratas y visitantes sufran daños durante el desarrollo de su actividad, garantizando al mismo tiempo el cumplimiento de la normativa vigente.

Llevamos a cabo evaluaciones de riesgos y un seguimiento sistemático de indicadores y objetivos relacionados con la accidentalidad. Entre los principales indicadores utilizados se encuentran el índice de frecuencia, el índice de gravedad y la evolución del índice de incidencia. El análisis detallado de estos datos nos permite priorizar y orientar las acciones de mejora y prevención dentro de la organización.

Disponemos de diversos canales para la recogida de información en materia de seguridad, que confluyen en el Comité de Salud y Seguridad Laboral (SSL). Este órgano se reúne mensualmente para analizar tendencias, revisar las acciones en curso y abordar nuevas propuestas planteadas tanto por sus miembros como por los delegados de prevención.

Durante el año 2025, las principales acciones en materia de prevención de riesgos laborales han sido:

- Formación de reciclaje en PRL (Convenio del Metal y manejo de carretillas elevadoras).
- Revisión, junto con la Fundación San Prudencio y en el marco del plan anual de prevención, de las evaluaciones de riesgos y de las mediciones higiénicas correspondientes (ruido, ambiente, etc.).
- Elaboración del Plan de Autoprotección, actualización de las pautas de actuación en caso de emergencia y realización de formación específica al personal, definiendo y adaptando las medidas de prevención, control y respuesta a las condiciones actuales de las instalaciones y a los riesgos identificados, con el fin de garantizar una actuación adecuada y coordinada ante emergencias.

Asimismo, en el ámbito de Medio Ambiente, durante 2025 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones principales:

- Seguimiento y cumplimiento de los distintos requisitos legales aplicables.
- Formación en normativa ADR.
- Instalación de placas solares, contribuyendo a la mejora de la sostenibilidad y la responsabilidad social.
- Renovación de la certificación ISO 14001.

Absentismo (%)

Plantas	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
RPK Vitoria	6,57	9,30	7,24	6,50	8,68	7,18	8,03	7,46	7,74
Gasori	6,35	0,99	7,34	6,73	1,24	7,97	4,11	1,03	5,14
RPK Tarragona	2,54	4,47	6,3	6,40	3,60	5,26	4,85	2,35	7,20
RPK India	4,79	4,84	4,81	0,05	0,02	0,07	0,44	0,17	0,61
RPK China	0,08	0,75	0,83	0,41	1,41	1,82	0,44	1,44	1,87
RPK México	0,84	0,65	1,49	0,50	0,67	1,17	0,62	1,41	2,03

Índice de frecuencia y de gravedad de accidentes

Plantas	2023		2024		2025	
	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
RPK Vitoria	24	0,67	19	0,23	21	0,91
Gasori	171,04	1,71	144,60	3,39	172,90	1,49
RPK Tarragona	0,30	3,07	38,66	0,88	43,55	2,67
RPK India	1	0	0	0	2,12	0,03
RPK China	16,70	0,03	14,52	1,02	0,00	0,00
RPK México	13,92	0,13	8,83	0,18	46,69	1,35

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

$\text{Índice de gravedad} = (JPAT \cdot 10^3) / THTA$
 JPAT = nº de jornadas perdidas por baja

Atracción y desarrollo del talento

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

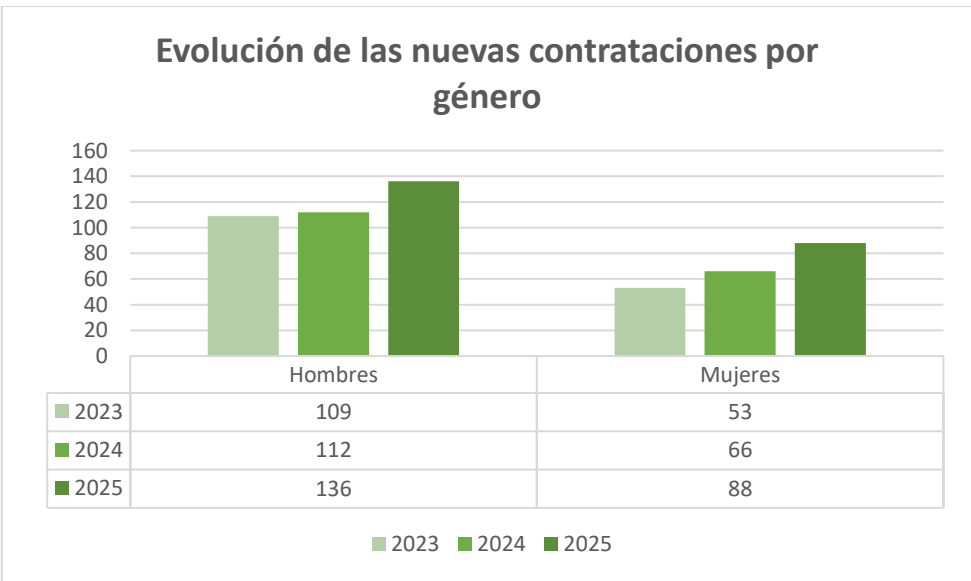
Estamos firmemente comprometidos con el desarrollo del talento interno y la captación de nuevos profesionales. Por ello, cada proceso de selección se comunica tanto a nivel interno como externo, garantizando la transparencia y la igualdad de oportunidades.

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.

Nuevas contrataciones

Plantas	CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS TEMPORALES		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
RPK Vitoria	3	2	4	3	12
Gasori	4	1	0	0	5
RPK Tarragona	2	0	5	2	9
RPK India	4	2	90	67	163
RPK China	0	0	7	1	8
RPK México	17	9	0	1	27
Total - 2025	30	14	106	74	224



Personas que han dejado RPK Group por diferentes circunstancias

Plantas	BAJAS			TOTALES
	Prejubilación y jubilación	Bajas voluntarias	Despidos	
RPK Vitoria	3	7	0	10
Gasori	4	3	1	8
RPK Tarragona	5	12	1	18
RPK India	0	131	0	131
RPK China	0	5	4	9
RPK México	0	34	26	60
Total - 2025	12	192	32	236

Tasa de rotación

TASA DE ROTACIÓN 2025	
RPK Vitoria	3,91%
Gasori	9,58%
RPK Tarragona	21,82%
RPK India	73,80%
RPK China	24,66%
RPK México	29,56%

Otro proyecto clave es la Gestión del Conocimiento con el objetivo de organizar y estructurar el desarrollo profesional de todas las personas que formamos parte de RPK Group. 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.

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, estableciendo una hoja de ruta para la evolución profesional de cada persona trabajadora dentro de la organización .

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. Detallando 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.

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.

Uno de los aspectos fundamentales es la identificación del conocimiento crítico y con ello establecer un plan de acción para asegurar la transmisión del conocimiento y por tanto que el know how se mantenga

en la organización. Este aspecto es muy importante, para que con el reto del relevo generacional, el conocimiento se quede en la organización garantizando así la sostenibilidad del proyecto.

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 cuanto al desarrollo de las personas, 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 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.

Otro aspecto importante por el que el que se apuesta en RPK Group es por la promoción interna. Durante el 2025, sólo en la planta de Vitoria, 5 personas han tenido algún tipo de promoción a otro puesto de trabajo. Ésta es una tónica general en la política de personas del grupo.

La **incorporación de talento y el relevo generacional** es una de nuestras grandes preocupaciones. Por ello, a lo largo del 2025 hemos realizado 8 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. Además de traccionando un curso de especialización de conformado de alambre que nos ayude a captar talento y tener una formación específica para las personas que se incorporen a nuestra organización ayudándonos al relevo generacional y por ende a la sostenibilidad del proyecto.

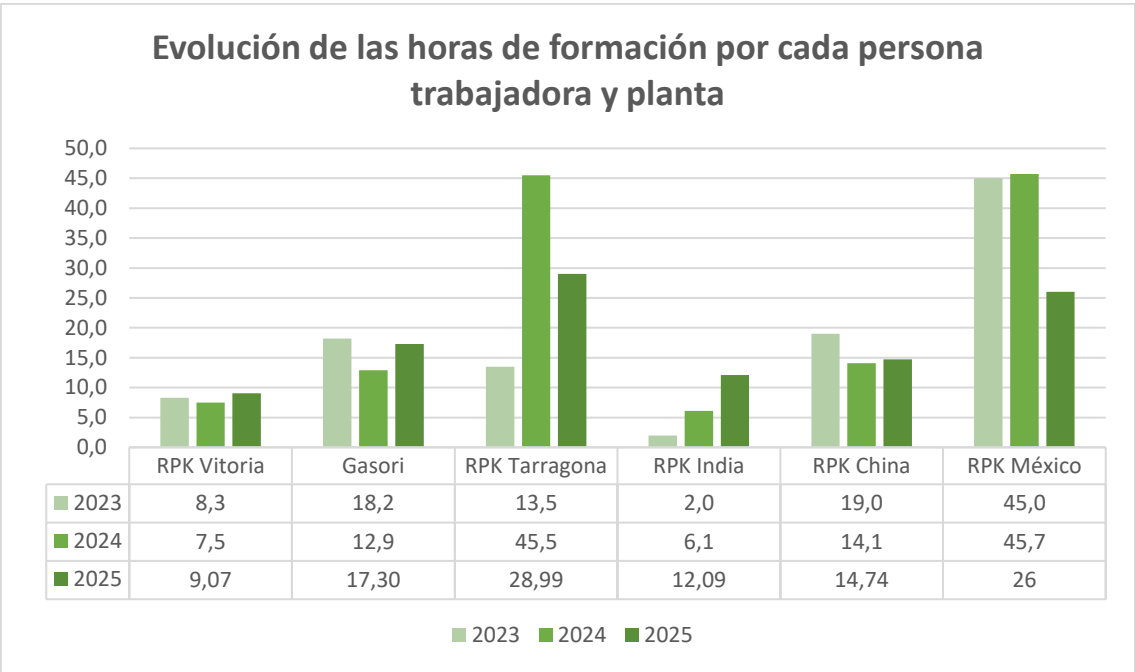
Personas con contrato de formación

CONTRATOS DE FORMACIÓN			
Plantas	Hombres	Mujeres	TOTALES
RPK Vitoria	5	9	14
Gasori	0	0	0
RPK Tarragona	3	2	5
RPK India	0	0	0
RPK China	0	1	1
RPK México	0	0	0
Total - 2025	8	12	20

Horas de formación

Plantas	Horas de formación	Personas trabajadoras	Horas/persona
RPK Vitoria	2.305,50	254	9,08
Gasori	1.418,57	82	17,30
RPK Tarragona	2.232,00	77	28,99
RPK India	2.332,50	193	12,09
RPK China	560,00	38	14,74
RPK México	6.708,00	258	26

TOTAL 2025	15.556,57	902	17,25
------------	-----------	-----	-------



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

Durante el año 2025 se ha llevado a cabo la elaboración del **II Plan de Igualdad 2026-2029**, dando continuidad a la línea de trabajo iniciada con el I Plan de Igualdad 2021-2024. Este nuevo plan refuerza el compromiso de la organización con la igualdad efectiva, incorporando aprendizajes previos y adaptándose a los nuevos retos identificados.

El proceso de elaboración se ha desarrollado en el seno del Comité de Igualdad, órgano en el que participan personas voluntarias de la organización, un representante del Consejo Rector, personal de Gestión Social y las personas designadas por el Comité de Empresa, garantizando así una representación plural y transversal.

Para el desarrollo de este proceso, RPK ha contado con el acompañamiento de la consultora Emun, con la que colabora desde hace varios años. Este apoyo ha facilitado la reflexión conjunta sobre la experiencia del plan anterior, el funcionamiento del propio Comité de Igualdad y la definición de nuevas líneas estratégicas de actuación.

La elaboración del II Plan ha supuesto un ejercicio de análisis y proyección a futuro, sustentado en la recogida y tratamiento de datos cuantitativos y cualitativos, con el objetivo de identificar las principales áreas de mejora y alinear las actuaciones con la realidad y necesidades del colectivo.

A lo largo de este proceso se han celebrado tres reuniones específicas del Comité de Igualdad, orientadas al análisis, debate y validación de los contenidos del nuevo plan. Como resultado, se ha definido el II Plan de Igualdad de RPK, estructurado en torno a los siguientes ejes de actuación:

- Gestión, seguimiento e institucionalización del plan, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales
- Eliminación de estereotipos de género en la cultura empresarial
- Prevención de la segregación horizontal y vertical
- Garantía de un entorno laboral seguro y libre de discriminación

En total, el plan contempla la implementación de **50 acciones**, orientadas a consolidar una cultura organizativa más equitativa e inclusiva.

El Comité de Igualdad está compuesto por nueve personas (siete mujeres y dos hombres). Durante el ejercicio 2025, su actividad ha estado centrada principalmente en la elaboración, negociación y formalización del II Plan de Igualdad.

Entre las principales actuaciones desarrolladas destacan:

- Elaboración del registro salarial y análisis de brechas retributivas
- Contraste y validación de datos cuantitativos y cualitativos
- Participación activa en el Comité Negociador del Plan de Igualdad
- Canalización y comunicación interna de la información relacionada con el proceso
- Aprobación formal del II Plan de Igualdad
- Registro del plan en REGCON y su correspondiente depósito

El desarrollo del proceso se ha estructurado en las siguientes fases:

- **Enero – mayo:** recopilación y análisis de datos cuantitativos, incluyendo el registro salarial y elaboración de fichas diagnósticas
- **Junio – septiembre:** definición de objetivos, estrategias, proyectos y prioridades, culminando con el acuerdo del II Plan de Igualdad
- **Octubre:** cierre del proceso, comunicación del plan y valoración global

Formación

En cuanto a la formación, se desarrolló un programa de formación y sensibilización continua dirigido a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.

También se desarrollaron acciones formativas sobre masculinidades, en colaboración con iniciativas como Gizonduz, con el objetivo de profundizar en las dinámicas de género y fomentar la igualdad.

Compromiso con el entorno social y la sostenibilidad

Colaboramos con el equipo de ciclismo femenino del Club Ciclista de Zuyano, en línea con el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades en el ámbito deportivo y la sostenibilidad social

Protocolo de actuación

RPK dispone de un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, el cual incorpora las disposiciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se establecen medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial.

De esta manera el ejercicio 2025 ha estado marcado por la elaboración del II Plan de Igualdad que supone un paso relevante en la integración de la igualdad en la gestión empresarial, asegurando la continuidad de las políticas implementadas y su evolución hacia un modelo cada vez más estructurado, medible y alineado con la normativa vigente.

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

	2023		2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Mano de obra directa	1	0	1	0	2	0
Mano de obra indirecta	3	0	1	2	2	1
Total	4	0	2	2	4	1

Responsables con el medioambiente

En el marco de nuestra responsabilidad corporativa y con el firme compromiso de garantizar la sostenibilidad y viabilidad futura de nuestro proyecto, continuamos avanzando en la integración de criterios ambientales en nuestra estrategia. Conscientes de la urgencia de actuar frente a la crisis climática, desarrollamos iniciativas orientadas a la protección del medioambiente y alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un conjunto de 17 metas globales adoptadas en 2015 por los Estados miembros de la Naciones Unidas, en el marco de la Agenda 2030 y su propósito es abordar los principales desafíos sociales, económicos y ambientales a los que se enfrenta el mundo, promoviendo un desarrollo sostenible, inclusivo y equilibrado.

En este sentido, nuestras principales líneas de actuación se centran en:

- **Acción por el clima:** Avanzamos en la identificación, evaluación y reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, incorporando criterios ambientales en la toma de decisiones operativas. Este compromiso se traduce en la adopción progresiva de medidas que favorecen la eficiencia energética y la descarbonización de nuestras actividades.
- **Producción y consumo responsable:** Fomentamos un modelo productivo basado en la optimización de recursos y la reducción de impactos a lo largo de toda la cadena de valor. Impulsamos iniciativas que promueven la reutilización, el reciclaje y la mejora continua en la gestión de residuos, contribuyendo a un uso más racional y sostenible de los materiales.
- **Agua limpia y saneamiento:** Integramos prácticas orientadas a la gestión eficiente del agua en nuestras operaciones, con el objetivo de reducir consumos y prevenir posibles impactos sobre este recurso. Asimismo, trabajamos en la sensibilización interna sobre la importancia de su uso responsable, dada su relevancia para la salud y el equilibrio ambiental.
- **Ciudades y comunidades sostenibles:** Promovemos acciones que contribuyen a entornos más sostenibles y accesibles, favoreciendo la movilidad responsable y la reducción del impacto asociado al transporte. Estas iniciativas refuerzan nuestro compromiso con el desarrollo local y con la mejora de la calidad de vida en las comunidades donde operamos.

Adicionalmente a estas acciones, todas nuestras plantas disponen de la certificación en la gestión ambiental (ISO 14001) a través de empresas acreditadas actualizándose su vigencia mediante auditorias con entidad certificadora homologada.

Con esta certificación RPK Group puede ofrecer 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.

Si bien los aspectos medioambientales no han sido identificados como prioritarios en el primer nivel de nuestro análisis de materialidad, debido al relativamente bajo nivel de riesgo ambiental asociado a la naturaleza de nuestra actividad y sector, la organización reconoce la importancia de su adecuada gestión. En este sentido, durante el ejercicio 2025, el Grupo ha destinado una inversión de 90k€ a la prevención de riesgos ambientales, reforzando así su compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua.

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

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de la organización provienen principalmente del consumo energético asociado a los procesos de fabricación y al acondicionamiento de las instalaciones. En este contexto, la energía eléctrica representa aproximadamente el 90% del total de la energía consumida.

Con el objetivo de reducir dichas emisiones y contribuir a la mitigación del cambio climático, RPK Group ha impulsado diversas iniciativas centradas en la transición hacia fuentes de energía más sostenibles. Entre ellas, destacan la contratación de energía eléctrica con garantía de origen renovable y la realización de inversiones en autoconsumo, mediante la instalación de sistemas de generación fotovoltaica.

Datos del consumo total de energía de todas las plantas en 2025:

Consumo total de energía 14.1 GW/h
47 % de energía de origen renovable sobre consumo total de energía
94 % 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)	2023	2024	2025
Consumo de energías renovables	4.741.421	6.821.283	6.671.441
Consumo de energías NO renovables	8.332.728	7.055.510	7.395.665
Consumo total de energía	13.074.149	13.880.140	14.067.105
Consumo de energía / personas trabajadoras	16.676	16.623	16.801
% de energía de origen renovable sobre consumo total de energía	37%	49%	47%
% de energía eléctrica sobre consumo total de energía	87%	89%	94%
% de energía eléctrica renovable sobre energía eléctrica total	43%	49%	49%

Distribución del consumo de energía por planta productiva en 2025

CONSUMO DE ENERGÍA	Vitoria	Gasori	Tarragona	India	China	México
Energía Total (GW/h)	5,56	1,11	0,89	1,67	0,76	4,07
Energía eléctrica	91%	75%	100%	100%	100%	100%
Energía renovable / Energía total	91%	25%	100%	25%	5%	0%

Destacar que en año 2025, la planta de RPK Vitoria firmó un contrato con la empresa de suministro eléctrico para adquirir el 100% de su energía eléctrica procedente de fuentes renovables con garantía de origen. Esto ha implicado que el **49% de toda la energía (eléctrica y de gas) consumida por RPK Group haya sido energía libre de emisiones de gases de efecto invernadero**

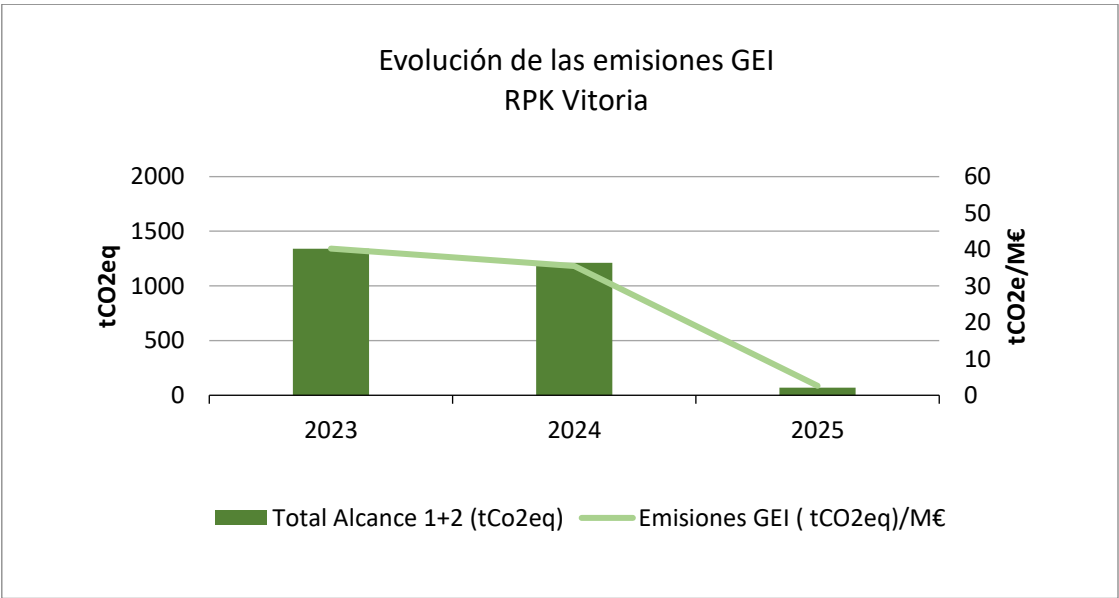
Estas acciones implementadas actúan positivamente sobre los valores de huella de carbono, datos que todas las plantas del grupo están monitorizando de forma armonizada para evaluar el desempeño desde el ejercicio 2025.

Datos de Emisiones de huella de Carbono (Alcance 1 y 2) por planta productiva en 2025.

Emisiones GEI	Vitoria	Gasori	Tarragona	India	China	México
E. directas (tCO2eq) Alcance 1	92,48	34,5	38,6	65,2	1,4	8,9
E. Indirectas (tCO2eq) Alcance2	0	314,3	0	979,7	35,2	1,8
Total (tCO2eq) (Alcance 1 +2)	92,48	348,8	38,6	1.044,9	36,6	10,7
Emisiones GEI (tCO2eq) / facturación (M€)	2,6	31,4	3,5	188,9	15,8	0,4

Evolución de emisiones de Gases de Efecto Invernadero en la planta de RPK Vitoria.

Emisiones de GEI RPK Vitoria	2023	2024	2025
Alcance 1 (tCO2eq)	57,5	69,9	92,48
Alcance 2 (tCO2eq)	1.283,7	1.140,3	0
Total (tCO2eq) (Alcance 1 +2)	1.341	1.210	92,48
Emisiones GEI (tCO2eq) / facturación (M€)	39,1	35,5	2,6



Hay que destacar las acciones establecidas en las plantas de Vitoria que en el año 2025 han presentado una reducción del 92% con respecto al ejercicio 2024 (RPK Vitoria) motivado por la compra de energía 100% renovable certificada en origen.

Estos resultados forman parte de la estrategia de reducción de emisiones de efecto invernadero iniciada en el ejercicio 2022, donde se planteo la siguiente hoja de ruta:

- 2022: 50% energía renovable
- 2023: 60% energía eléctrica renovable incluyendo paneles solares
- 2025: 100% energía eléctrica renovable certificada en origen durante su compra
- 2030: compensación de las emisiones de efecto invernadero residuales

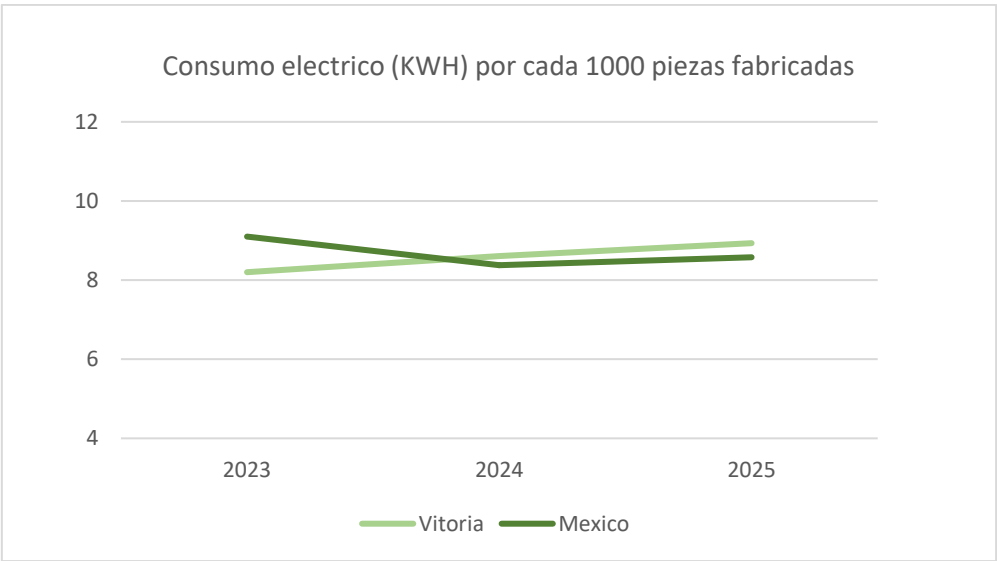
Además de todo lo anterior, con la intención de verificar la eficacia de las acciones emprendidas para reducir el consumo energético se realiza la comparación del consumo energético (KW) por cada 1000 piezas fabricadas.

Hay considerar para este hecho que en RPK Group la totalidad del proceso de fabricación del producto se lleva a cabo mediante el uso exclusivo de energía eléctrica y la energía adicional consumida en las instalaciones se emplea únicamente para servicios de confort.

En el caso de RPK Vitoria, a pesar de la reducción progresiva en el número de muelles fabricados entre el periodo 2023–2025, el consumo energético total se mantiene relativamente estable, lo que se traduce en un incremento del indicador de consumo por cada 1.000 piezas. Este comportamiento debe contextualizarse teniendo en cuenta la mayor complejidad y elaboración técnica de la tipología de producto fabricado en este periodo, lo que implica procesos productivos más intensivos en consumo eléctrico. En este sentido, el incremento del consumo unitario no responde únicamente a la evolución del volumen, sino también a un cambio en el mix de producto hacia referencias de mayor valor añadido y exigencia técnica, lo que refuerza la necesidad de seguir avanzando en la optimización energética de los procesos asociados a esta línea.

En el caso de RPK Mexico, se aprecia una evolución más favorable en términos de eficiencia. Aunque el volumen de producción fluctúa en el periodo analizado, el consumo energético por cada 1.000 piezas muestra una mejora con respecto al 2023 manteniéndose los ejercicios 2024 y 2025 en niveles similares. En este sentido, se puede considerar una mayor estabilidad en el uso de la energía y una mejora en la eficiencia operativa respecto al punto de partida.

Consumo energético por cada 1000 piezas	2023	2024	2025
Vitoria			
Muelles fabricados	616.487.862	584.668.398	565.197.351
KW consumidos	5.043.247	5.003.945	5.049.182
Consumo por cada 1000 piezas fabricadas	8,2	8,6	8,9
Mexico			
Muelles fabricados	414.787.228	491.690.000	475.058.953
KW consumidos	3.795.247	4.118.992	4.074.745
Consumo por cada 1000 piezas fabricadas	9,1	8,4	8,6



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 de la optimización en el uso de los medios de transporte, las características técnicas de las materias primas empleadas en nuestros procesos productivos limitan actualmente la incorporación de alternativas con menor impacto ambiental. No obstante, la organización mantiene un enfoque activo en la identificación de oportunidades que permitan avanzar en este ámbito a medio y largo plazo.

En este contexto, se presta especial atención a la gestión del transporte, como uno de los principales ámbitos de actuación para la reducción del impacto ambiental asociado a la cadena de suministro.

Asimismo, en el proceso de selección y evaluación de proveedores, se consideran criterios relacionados con la calidad y la eficiencia, incorporando progresivamente aspectos ambientales. Con carácter bienal, se realiza una encuesta de evaluación medioambiental a proveedores clave (incluyendo suministradores de materias primas, empresas de transporte y servicios de mantenimiento), cuyos resultados y evolución son analizados e integrados como un elemento relevante en la planificación anual.

De manera complementaria, y en relación con la compra responsable de materias primas, RPK Group promueve la participación de sus suministradores, en iniciativas internacionales como los cuestionarios CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) y EMRT (Extended Minerals Reporting Template), orientados a garantizar la trazabilidad y el abastecimiento responsable de determinados minerales. A través de estas herramientas, se recopila información de la cadena de suministro con el objetivo de identificar posibles riesgos asociados al origen de las materias primas y promover prácticas alineadas con estándares internacionales de sostenibilidad y diligencia debida.

Consumo de materiales y materias primas (Tn)	2023	2024	2025
Materias primas reciclables	7.663,53	9.978,71	16.184,38
Acero	6.476,09	8.659,82	10.723,67
Acero Inoxidable	1.146,72	1.290,68	4.265,79
Cobre	40,72	28,21	1.194,92
Embalajes reciclables	770,64	727,18	716,89
Plástico	62,23	70,47	60,48
Cartón	327,85	186,14	143,76
Madera	380,56	470,57	507,65

La tipificación de residuo (peligroso / no peligroso) ha permanecido constante a través de los años, ya que los cambios en los procesos productivos no han afectado significativamente a la tipología de residuos generada. En RPK Group se generan las siguientes categorías de residuos:

- 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, RAEEs³.

³ RAEEs: Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

Volumen de residuos generados por tipo (kg)	2023	2024	2025
Residuos no peligrosos	1.773.778	1.824.386	1.952.968
Residuos peligrosos	34.322	38.209	49.107
Volumen total de residuos	1.808.100	1.862.595	2.002.075

Dentro de las medidas se realizan diversas observaciones respecto a:

- Prevención: formación mediante jornadas de sensibilización para el colectivo, intervenciones puntuales, cumplimiento (de acuerdo con la legislación medioambiental) del plan de prevención de envases y residuos de envases puestos en el mercado, aprobado según resolución pertinente del órgano medioambiental de la administración pública.
- Reciclaje: no se contempla dentro de las instalaciones, dependerá de la naturaleza del residuo y su tratamiento por el gestor.
- 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)	2023	2024	2025
Residuos no peligrosos	1.773.778	1.824.386	1.952.968
Valorización	1.611.115	1.660.716	1.800.589
Eliminación	134.663	163.670	152.379,0
Residuos peligrosos	34.322	38.209	49.107
Valorización	3.049	9.636	10.939
Eliminación	32.273	28.573	38.168
Volumen total de residuos	1.808.100	1.862.595	2.002.075

Agua limpia y saneamiento

Hacer un uso eficiente del agua

El acceso al agua potable puede verse comprometido como consecuencia del cambio climático. Aunque la mayor parte de las instalaciones del Grupo se ubican en zonas donde actualmente no existe riesgo significativo de escasez hídrica y este aspecto no se ha identificado como material en la estrategia de sostenibilidad, se considera relevante realizar un seguimiento del consumo de agua a nivel global.

En este sentido, el Grupo RPK monitoriza de forma continua este indicador con el objetivo de garantizar un uso responsable y controlado del recurso.

	2023	2024	2025
Extracción de agua (m³)	16.264,00	17.630,82	17.582
Consumo de agua por persona (m³/persona)	21,5	21,1	21,0

Ciudades y comunidades sostenibles

Fomentar la movilidad sostenible al trabajo de las personas trabajadoras

En el marco del compromiso de RPK Group con la protección del medioambiente, así como con la salud y seguridad de sus personas trabajadoras y de la sociedad en general, en 2023 se impulsó el Plan de Movilidad en la planta de Vitoria. Esta iniciativa nace con el objetivo de promover un cambio progresivo en los hábitos de desplazamiento, fomentando alternativas de transporte más sostenibles, seguras y beneficiosas para la salud.

El plan se concibe como una base estratégica para estructurar y desarrollar distintas acciones orientadas a avanzar hacia un modelo de movilidad más sostenible. En este sentido, se estableció como objetivo prioritario la reducción del uso del vehículo privado en los desplazamientos de las personas trabajadoras de RPK Vitoria.

Para alcanzar este propósito, se han implementado diversas medidas, entre las que destacan la mejora de la seguridad en las zonas de aparcamiento para bicicletas y patinetes eléctricos, la instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos y la introducción de mayor flexibilidad en los horarios de entrada en jornadas partidas, facilitando la adaptación a los horarios del transporte público.

Asimismo, se promovieron iniciativas como la implantación de jornada intensiva durante el periodo estival y el fomento del teletrabajo, contribuyendo a la disminución de desplazamientos y del uso de vehículos. De forma complementaria, RPK ha continuado participando activamente en campañas de movilidad junto al Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, así como en la Mesa de Industria, trasladando las necesidades y propuestas de su plantilla en relación con la mejora del transporte público, el acceso a los polígonos industriales y la reducción de la siniestralidad.

Como resultado de las acciones implementadas entre los periodos 2023 y 2025, se ha registrado un incremento del 200% en el uso de bicicletas y patinetes eléctricos, lo que refleja una evolución muy positiva en los hábitos de movilidad. Este avance constituye un impulso para continuar desarrollando y reforzando las iniciativas contempladas en el Plan de Movilidad iniciado en 2023.

(*) Dato obtenido a partir de una comparativa de recuentos muestrales de bicicletas y patinetes entre los años 2023, 2024 y 2025.

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).

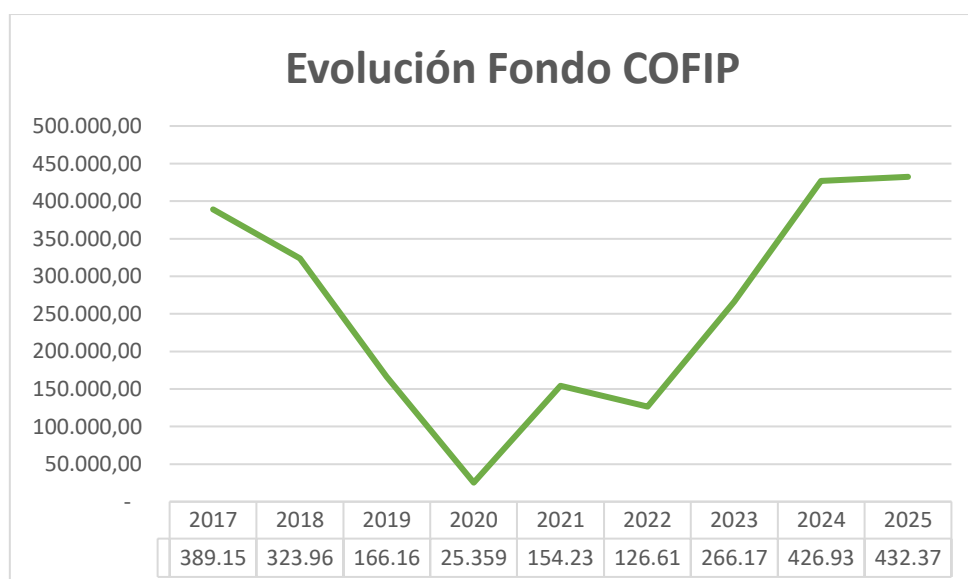
El fondo COFIP tiene unos destinos y usos obligados por ley, pero nos brinda una excelente oportunidad para impulsar proyectos realizados por y para la comunidad, ya que son recursos que gestiona la cooperativa, pero no son propiedad de las personas socias.

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 2025, 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 continúa 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. También recibimos visitas de centros de formación en nuestra planta de Tarragona y Gasori.

Estudiantes en Dual

En 2025, hemos integrado a estudiantes en Dual tanto en Vitoria-Gasteiz con 25 personas, como en Tarragona con 10 estudiantes.

Proyecto de colaboración en Centros Educativos

Una vez más, continuamos participando con el programa del vehículo eléctrico Euskelec y con el centro de Mendizabala

Gestión del Plan de Euskera

Refuerzo del compromiso de RPK Group con la sociedad a través del Plan de Euskera

El plan definido para el periodo 2022-2026 para avanzar hacia una planta plurilingüe, en la que el castellano y el euskera convivan de forma natural en el día a día, continúa vigente durante el año 2025, mientras que de forma paralela ya se está trabajando en el diseño del nuevo plan que marcará las líneas de actuación a partir de 2026.

Los objetivos estratégicos establecidos se mantienen como marco de actuación:

1. Continuación y consolidación del Plan, reforzando su estructura de gestión y su difusión dentro de la organización.
2. Desarrollo y dinamización de una red de personas vascoparlantes y euskaltzales.
3. Identificación, creación y promoción de espacios y funciones en los que el euskera tenga presencia activa.
4. Impulso del conocimiento y uso del euskera entre las personas trabajadoras.

Durante el año 2025 se ha dado un paso más en la gestión del Plan mediante la implantación de una nueva forma de trabajo basada en proyectos, con el objetivo de mejorar la eficacia y eficiencia en la ejecución de las iniciativas.

A lo largo del ejercicio, se ha continuado desarrollando y reforzando las acciones ya iniciadas en años anteriores, incorporando además nuevas iniciativas. Entre ellas destacan:

- Traducción de un tercio del Plan de Acogida, cuyo desarrollo se completará en 2026.
- Adaptación y traducción de materiales internos como calendarios laborales, pizarras informativas, contenidos formativos y comunicaciones internas.
- Organización de iniciativas de sensibilización y participación, como el concurso de dibujos infantil con motivo del Día del Euskera.
- Participación en el Euskaraldia y realización de un “Mintzodromo” especial junto con el asesor de Emun Joseba.

Asimismo, en 2025 se han impulsado nuevas colaboraciones externas con el objetivo de reforzar la presencia del euskera en el entorno social:

- Colaboraciones con la revista Alea, principal medio digital y publicación semanal en euskera del territorio alavés.
- Acercamiento al proyecto Izaskun Arrue Kulturgunea, un espacio cultural orientado a la promoción del uso del euskera desde una perspectiva participativa, plural y creativa.

En el ámbito interno, se ha mantenido una alta participación en los grupos de conversación en euskera (mintzasaioak), que continúan consolidándose como espacios clave para la práctica del idioma.

La Comisión de Euskera continúa siendo el órgano encargado de la gestión y seguimiento del Plan. Este año 2025 se han sumado dos nuevas personas al comité de euskera, siendo actualmente 9 personas de RPK Vitoria y cuenta con el apoyo de una persona asesora de EMUN. Durante 2025, se ha mantenido una dinámica periódica de reuniones para asegurar el avance de los proyectos definido, este año han sido 9 las reuniones que hemos hecho.

Finalmente, RPK sigue contando con el acompañamiento de la asesoría EMUN para el desarrollo del Plan. Asimismo, se continúa optando a las ayudas del Gobierno Vasco (LanHitz), que contribuyen a financiar parte de estas actuaciones. Nos han concedido las ayudas para el 2025 y ya se han solicitado las del 2026.

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 2025, en cumplimiento de esta normativa NL-09, el equipo de Transformación Social ha apoyado ocho 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. 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.
3. 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.
4. 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.

5. 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.
6. ZigoitiaBai. Trantsizio sozio-ekologiko justuaren alde. Asociación que promueve la preservación y la defensa del territorio de Zigoitia y fomenta la sostenibilidad del territorio integrando criterios ambientales, económicos y sociales en Zigoitia.
7. 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.
8. Fórum 50-70: es una asociación de personas mayores que semanalmente crea actividades y conferencias con personas voluntarias.

En el 2025, 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 Fuenteciega. 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.	GRI 301-1: Materiales utilizados por peso	Responsables con el medioambiente	Gestión responsable y eficiente de los recursos materiales y de los residuos
	Energía: Consumo, directo e indirecto. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia Energética. Uso de energías renovables.	GRI 302-1: Consumo de energía dentro de la Organización	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático
		GRI 302-3: Intensidad energética	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático
		GRI 302-4: Reducción del consumo energético	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	GRI 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Responsables con el medioambiente	Lucha contra el cambio climático. <i>Por ahora se da el dato de la planta de RPK-Vitoria. En las demás plantas se está trabajando.</i>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Personas consumidoras	Medidas para la salud y la seguridad de las personas consumidoras	N/A			
	Sistema de reclamación, quejas recibidas y su resolución	N/A			
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Nuestro proyecto es firme para responder a las necesidades de nuestros clientes	Desempeño económico – solidez finan	
		GRI 207-1: Enfoque fiscal	Somos RPK	Matriz cooperativa	
		GRI 207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Somos RPK	Matriz cooperativa	
		GRI 207-4: Presentación de informes – impuesto sobre beneficios			
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4: Asistencia financiera recibida del gobierno			
		Impuestos pagados sobre beneficios obtenidos	2023	2024	2025
		España	452.884 €	576.132 €	613.537 €
		México	337.059 €	475.790 €	373.589 €
		Total	789.940 €	1.051.922 €	987.126 €
		Subvenciones públicas recibidas	2023	2024	2025
		Vitoria-Gasteiz	234.905 €	388.509 €	643.465 €
		Gasori	6.854 €	14.289 €	10.740 €
		China	-	1.682 €	2.495 €
		Total	241.759 €	404.480 €	656.700 €