

Estado de Información no Financiera Consolidado 2019

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE RAMONDIN, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2019

A los accionistas de Ramondin, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Ramondin, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión adjunto del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tabla de referencia de contenidos de estado de información no financiera y contenidos GRI" incluida en el Informe de Gestión adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Ramondin. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de referencia de contenidos de estado de información no financiera y contenidos GRI" del Informe de Gestión.

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

Los administradores de Ramondin son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Introducción" del EINF, considerando también los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación, y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo Ramondin correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de referencia de contenidos de estado de información no financiera y contenidos GRI" del Informe de Gestión.

Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.


Beatriz Galán

27 de marzo de 2020

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2020 Núm. 01/20/09887

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas

1. Introducción

El Estado de Información No Financiera forma parte del informe de gestión de Ramondin, S.A. y sociedades dependientes e incluye información sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, a la Sociedad, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. El contenido a incluir en el presente Estado de Información No Financiera se encuentra desarrollado mediante la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El Estado de Información No Financiera se ha elaborado a partir de las expectativas y requisitos de los Grupos de Interés identificados como consecuencia del trabajo de evaluación y valoración realizado en el ejercicio 2019, con especial atención a aquellos temas más relevantes para éstos y de mayor impacto en la estrategia del Grupo.

La información contenida en este Estado de Información No Financiera referente al ejercicio 2018 se presenta a efectos comparativos junto con la información del ejercicio 2019. A estos efectos, como se indica en los epígrafes posteriores, la información correspondiente al ejercicio 2018 no contiene las sociedades Seticap, S.A.S. e Industrial Nacional de Envases, S.A. (INESA), que sí han sido incluidas en las cifras correspondientes al ejercicio 2019.

En el Informe de Progreso, actualizado y publicado anualmente, se refleja el compromiso adquirido por Ramondin con sus grupos de interés. Este informe basado en la metodología de reporting, permite a la Sociedad anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento específicas y adaptadas a cada uno de ellos.

2. Modelo de Negocio

Ramondin es un grupo dedicado al diseño, fabricación, comercialización y correcta aplicación de productos técnicos de alto valor añadido, para el precintado e imagen de botellas de vino, licores, espumoso, etc.



Con más de 670 empleados en todo el mundo, Ramondin quiere ser considerada un referente como empresa socialmente responsable dentro de la industria y en los ámbitos geográficos en los que opera, contando con un equipo humano competitivo, profesionalmente respetado, identificado con las estrategias y objetivos corporativos y personalmente satisfecho con la filosofía y actuaciones del Grupo en el ámbito humano y laboral.

Cuenta con centros productivos en España, Argentina, Francia, USA y Chile y apuesta por la innovación y el desempeño del trabajo desde el respeto y transparencia, con orientación y vocación de satisfacer las necesidades del cliente, centrando sus esfuerzos en la creación de valor como empresa.

Como uno de los aspectos principales para la consecución de sus objetivos estratégicos, Ramondin reconoce la importancia de trabajar por la sostenibilidad, entendiendo por sostenibilidad el desarrollo de su negocio sin comprometer las necesidades futuras, conjugando de esta manera la consecución de beneficios económicos con el compromiso social y el respeto al medioambiente. Por este motivo, Ramondin se compromete a promover el cumplimiento de los principios de Responsabilidad Social Corporativa que se recogen en su Código de Conducta y que representan los valores éticos de actuación en el Grupo.

Como consecuencia de este compromiso, la filial más representativa, Ramondin Capsulas, S.A. dispone de un sistema de gestión de Responsabilidad Social conforme con la norma SR10 certificado por un organismo acreditado de normalización y certificación AENOR que es renovado anualmente y que se obtiene con carácter totalmente voluntario, demostrando la proactividad de la empresa para exceder los requisitos legales y alcanzar niveles de excelencia en este ámbito.

Grupos de interés y materialidad

El Estado de Información No Financiera permite a Ramondin poner a disposición de sus grupos de interés los datos relativos al ejercicio 2019 de aquéllas materias que, no teniendo carácter financiero, son de especial relevancia para Ramondin.

Los grupos de interés más relevantes considerados son los indicados a continuación:

Grupo de Interés

Empleados – Líderes Proyecto Delfin

Empleados – Grupo “Talento”

Empleados – 1º Línea de Mando

Empleados en General

Accionistas

Consejo de Administración

Proveedores Claves

Clientes Key Accounts: Segmento 1 y 2

Clientes: Segmento 3

Comité de Empresa

Bancos Tier 1

Bancos Tier 2

Para cada uno de ellos se han fijado objetivos estratégicos, económicos, ambientales, sociales y de sistemas de gestión que han sido objeto de seguimiento y serán actualizados en las reflexiones estratégicas posteriores que partirán de nuevo de un análisis del contexto interno y externo del Grupo y que tendrá como palanca clave la sostenibilidad y la Responsabilidad Social Corporativa.

En este sentido, con el fin de obtener los asuntos más relevantes en materia de sostenibilidad para el periodo actual, el Comité de Dirección ha realizado un análisis en el cual se recoge: las expectativas de los grupos de interés, el Benchmarking de competidores y las tendencias normativas, para finalmente consensuar los asuntos relevantes obtenidos de la evaluación conjunta:

1. Integración de la responsabilidad social corporativa en el negocio
2. Satisfacción de clientes
3. Satisfacción y compromiso de los empleados
4. Seguridad laboral
5. Conciliación vida laboral - personal

La Alta Dirección ha implementado medidas al respecto en todos los ámbitos mencionados, que se desarrollan a lo largo del presente documento.

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1 Política de la compañía

El compromiso con la protección del medioambiente se articula tanto en los valores que rigen el Grupo, y que han sido aprobados y divulgados por la Alta Dirección, como en el Código de Conducta, en donde se considera la preservación del medioambiente como uno de los principios básicos de actuación en Ramondin, que se garantiza a través de la implantación de un sistema de gestión ambiental de aplicación para todas las personas afectadas en el ámbito de sus funciones.

RMDGROUP

En este sentido, la sociedad del Grupo, Ramondin Cápsulas dispone de un Sistema de Gestión Medioambiental según ISO 14001 certificado por un organismo acreditado de normalización y certificación que se extiende a la totalidad del proceso de producción de la planta. En tanto en cuanto el resto de las fábricas del Grupo desarrolla su actividad siguiendo los mismos procedimientos que los implementados en Ramondin Cápsulas, se garantiza el cumplimiento de las principales directrices de la ISO en todo el Grupo.

Para garantizar el mantenimiento e implementación del sistema de gestión ambiental indicado, el Grupo dispone a cierre del ejercicio 2019 de un equipo de 9 personas¹ (10 personas a cierre del ejercicio 2018) que, además, desarrollan funciones dirigidas a la realización de inspecciones periódicas a las plantas, al reporting a los organismos correspondientes y a la formación en materia ambiental a los empleados de aplicación.



Asimismo, el Grupo apoya la investigación de tecnologías respetuosas con el medioambiente, requiriendo a sus proveedores, contratistas y colaboradores un comportamiento ambiental compatible con los propios principios de Responsabilidad Social Corporativa. Ramondin fomenta la información y formación en esta gestión ambiental a todos los grupos de interés de la organización.

3.2 Riesgos identificados

Tal y como se indica en la Nota 18 de la memoria consolidada de Ramondin, por el tipo de negocio del Grupo no se estima que existan riesgos medioambientales materiales que afectan al Grupo.

En tal sentido, no existen provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protecciones del medioambiente, ni responsabilidades conocidas y/ o compensaciones a recibir. El Grupo se considera suficientemente cubierto en este ámbito con las pólizas de seguros de responsabilidad civil suscritas a tal efecto.

3.3 Gestión y desempeño medioambiental

3.3.1 Contaminación

Con el objetivo de estar a la vanguardia tecnológica, Ramondin ha constituido el Comité de Innovación que fomenta el desarrollo de proyectos estratégicos para afrontar los retos a los que se enfrenta el Grupo. Uno de los aspectos en los que ha puesto el foco el Comité es en la reducción de emisiones de compuestos orgánicos volátiles, que se esperan reducir significativamente en un plazo de 5 años a través de la realización de proyectos específicos y que ya se encuentran en proceso de ejecución. Asimismo, el Grupo no ha considerado como significativo

¹ No se incluyen en el equipo de 9 personas que desempeñan funciones en el ámbito medioambiental a los empleados con contrato relevo.

el impacto de las emisiones de CO₂ en sus procesos de fabricación, aunque lo mide y tiene establecidas actuaciones en ese sentido.

3.3.2 Economía Circular y prevención y gestión de residuos

El Grupo apuesta por la reducción, reciclado y reutilización de los residuos habiendo implementado las medidas siguientes:

1. Reducción de residuos: gracias a la colaboración directa con sus principales proveedores, Ramondin pretende modificar parcialmente la composición de determinados productos para reducir los envases empleados en el proceso productivo.
2. Reciclaje de residuos: después de su lanzamiento a finales del ejercicio 2018, el Grupo ha comercializado durante el ejercicio 2019 una nueva cápsula de dos piezas elaborada con materiales 100% metálicos y reciclables. Su gran ventaja es la ausencia de plástico y con ello se evita la deforestación, el encarecimiento de productos de primera necesidad y los residuos plásticos que tardan más de 200 años en desaparecer. Asimismo, se emplean pinturas sin disolventes y ecológicas que refuerzan el compromiso del Grupo y de sus clientes con la Responsabilidad Social Corporativa.



3.3.3 Uso sostenible de los recursos

Las principales materias primas que emplea el Grupo en su proceso productivo son el estaño, el aluminio y el plástico, habiendo consumido durante el ejercicio 2019 un total de 3.598² toneladas (3.852 toneladas durante el ejercicio 2018).



Tal y como se indica en la memoria consolidada en la Nota 15.1, las dos primeras materias primas indicadas cotizan en los mercados internacionales y, por tanto, están sujetas a variación de precios y al tipo de cambio del dólar estadounidense.

El Grupo ha implementado medidas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas que se centran en la optimización de la planificación y de las previsiones de producción en base a la demanda y la eficiencia en la producción.

² Los datos del consumo de las principales materias primas correspondientes al ejercicio 2019 no incluyen los consumos de Janson Industries, S.A., mientras que los datos correspondientes al ejercicio 2018 no incluyen los consumos de Industria Nacional de Envases, S.A.

Por otro lado, y, en relación al consumo energético, los principales datos de los ejercicios 2019 y 2018 ascienden a³:

Consumo energético	31.12.2019	31.12.2018
Consumo de propano	4.307 kg	4.205 kg
Consumo de Gasóleo-C	229.089 l	244.550 l
Consumo de Gasóleo-A	4.448 l	7.263 l
Consumo de energía eléctrica	18.555.185 kwh	17.437.646 kwh
Consumo de gas natural	566.029 kwh	489.226 kwh
Consumo GLP	1.589.093 l	713.732 l

El incremento en el consumo de GLP durante el ejercicio 2019 se debe a la inclusión de la planta de Inesa en el perímetro de verificación.

El Grupo se encuentra en proceso de implementación de medidas para la mejora de la eficiencia energética a través del programa de sustitución de las luminarias por otras de tecnología led (con un consumo eléctrico mejor).

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

4.1 Política de la compañía

Ramondin cuenta con una política de Dirección de Personas que recoge la filosofía del Grupo en todos los ámbitos que competen a recursos humanos: política de empleo, política de evaluación de desempeño y análisis del potencial, plan de formación, política de retribución y política de comunicación e información interna.

Los principales objetivos y aspectos contemplados en las políticas mencionadas son los siguientes:

1. Política de empleo: Se articula en 4 políticas concretas relacionadas entre sí: reclutamiento, selección, contratación y acogida. Los objetivos generales en relación al empleo están dirigidos a que el Grupo sea considerado un lugar atractivo donde trabajar y a dotar, en todo momento, de un equipo humano competente y comprometido que contribuya al correcto cumplimiento de los objetivos corporativos.

³ Los datos de consumo de energía correspondiente al ejercicio 2019 incluyen las siguientes sociedades: Ramondin, S.A., Ramondin Cápsulas, S.A., Industria Nacional de Envases, S.A., Ramondin Argentina, S.A., S.A.S. Ramondin France, Seticap S.A.S y Ramondin Chile, S.A. Por su parte, los datos correspondientes al ejercicio 2018 incluyen las siguientes sociedades: Ramondin, S.A., Ramondin Cápsulas, S.A., Industria Nacional de Envases, S.A., Ramondin Argentina, S.A., S.A.S. Ramondin France y Ramondin Chile, S.A. En ambos casos, el porcentaje de cobertura alcanzado con la información incluida en cuanto a los principales parámetros de las cifras consolidadas es próximo al 100%.

2. Política de desempeño y análisis de potencial: pretende medir el rendimiento, considerado como el potencial de sus profesionales, los resultados obtenidos en sus puestos de trabajo y su capacidad para desempeñar otros. De la misma manera, es un instrumento básico en el desarrollo personal y profesional de todos los empleados.
3. Plan de formación: en 2015 se desarrolló y aprobó la reflexión estratégica actualmente en vigor donde se recoge el compromiso de la organización con la formación continua como eje del desarrollo profesional, para conseguir mayor adaptación y eficacia ante los nuevos retos estratégicos de la empresa. Este compromiso se materializa en el desarrollo del Plan Talento y en los acuerdos con centros formativos, ambos encaminados a la identificación y gestión de los profesionales clave, especialmente, en lo que respecta a la detección y desarrollo de futuros líderes.



Por otro lado, con el objetivo de lograr una rápida adaptación e integración de nuevos empleados a Ramondin y a su cultura y valores, se establece, en el marco del Plan de Acogida, una serie de formaciones relativas al puesto entre las que se incluye la prevención de riesgos laborales, como formación obligatoria.

4. Política retributiva: ésta ha sido diseñada para lograr los siguientes objetivos: 1) atraer y mantener en la empresa a los empleados más capacitados y eficientes; 2) compensarles de forma atractiva de acuerdo con el trabajo que se les exige; 3) retribuir en función de la responsabilidad que cada puesto tiene dentro de la organización.

Estos objetivos no pueden ser contrarios al cumplimiento de la legislación laboral aplicable en cada uno de los países donde opere Ramondin.

La oferta salarial de Ramondin ha de ser lo suficientemente atractiva para atraer y retener a los mejores trabajadores, por ello Ramondin desea situarse por encima de la media del mercado de trabajo en las diferentes geografías en las que opera siempre que las condiciones económicas y financieras de la empresa así lo permita, y sea aprobado de manera explícita por el Consejo de Administración.

5. Política de comunicación e información interna: ésta se basa en un flujo bidireccional en el que se han articulado diferentes medidas, tales como entrevistas personales dentro del proceso de evaluación del desempeño, reuniones frecuentes entre la dirección y la línea de mando, etc. que pretenden alcanzar este objetivo.

Ramondin valora, por otro lado, tener personas satisfechas y comprometidas con la consecución de los objetivos del Grupo. Por este motivo, cuenta con una encuesta de valoración del compromiso⁴ que es evaluada por un asesor independiente, quien comparte las conclusiones con el Comité de Dirección del Grupo.

4.2 Riesgos identificados

Las personas que forman Ramondin son clave para preservar el éxito y los estándares de calidad que caracterizan el Grupo, por lo que la Dirección ha procedido a la identificación de los principales riesgos a los que están expuestos y que serían los siguientes:

1. No ser capaces de atraer talento y/ o de retenerlo.
2. Brecha entre la capacitación de las personas y las necesidades detectadas para desarrollar el proyecto empresarial del Grupo.

⁴ Esta encuesta está principalmente dirigida al personal contratado en Laguardia por suponer un porcentaje elevado de la plantilla total del Grupo.

Las consecuencias asociadas a la materialización de dichos riesgos podrían ser la reducción de la productividad de los empleados y el deterioro de la motivación de los mismos.

Para mitigar los riesgos detectados, se han definido indicadores clave que son objeto de seguimiento constante por parte de la Dirección del Grupo.

4.3 Gestión y desempeño social

4.3.1 Empleo

Ramondin tiene como objetivo ofrecer estabilidad en el empleo, con un proyecto de futuro que redunde en una fidelización del personal. Asimismo, tal y como se recoge en la política de Dirección de Personas, pretende ser un referente como empleador ante otros grupos de interés.

4.3.2 Plantilla a cierre del ejercicio 2019

El equipo que forma el Grupo a cierre de los ejercicios 2019 y 2018 distribuido por sexo, edad, nacionalidad y clasificación profesional es el siguiente⁵:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número total de empleados a cierre del ejercicio	550	104	654	499	99	598

	2019				2018			
	< 30	30 – 55	> 55	Total	< 30	30 – 55	> 55	Total
Número total de empleados a cierre del ejercicio	89	397	168	654	98	386	114	598

Número total de empleados	2019	2018
España	391	415
Francia	76	91
USA	27	32
Chile	106	4
Argentina	54	56
Total	654	598

	2019				2018			
	Directivos	Jefaturas	Otros	Total	Directivos	Jefaturas	Otros	Total
Número total de empleados a cierre del ejercicio	22	44	588	654	24	32	542	598

⁵ La información cuantitativa de personal del apartado 4.3.2 en su conjunto no incluye los datos de las filiales Ramondin South Africa (Pty) Ltd al ser una filial inmaterial a efectos del EINF y Janson Industries, S.A.S. por ser de reciente adquisición. Adicionalmente, cabe indicar que las cifras del ejercicio 2018 no incluyen a las filiales Inesa y Seticap, S.A.S (154 trabajadores a cierre del ejercicio 2018). La cobertura alcanzada con las sociedades contempladas en cuanto al epígrafe "Gastos de personal" de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidadas a 31 de diciembre de 2019 es del 94%.

4.3.3 Empleados por tipo de contrato

La experiencia y el conocimiento de las personas son uno de los ejes que ha facilitado la posición competitiva de Ramondin durante el transcurso de su historia, siendo este enfoque coherente con el tipo de contrato mayoritario que se formaliza con su plantilla, tal y como se desprende de los siguientes desgloses de información a cierre de los ejercicios 2019 y 2018:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con contrato indefinido	536	95	631	469	94	563
Número de empleados con contrato temporal	14	9	23	30	5	35

	2019				2018			
	< 30	30 – 55	> 55	Total	< 30	30 – 55	> 55	Total
Número de empleados con contrato indefinido	78	386	167	631	77	372	114	563
Número de empleados con contrato temporal	11	11	1	23	21	14	-	35

	2019				2018			
	Alta Dirección y Directivos	Jefaturas	Otros	Total	Alta Dirección y Directivos	Jefaturas	Otros	Total
Número de empleados con contrato indefinido	20	44	567	631	24	32	507	563
Número de empleados con contrato temporal	2	-	21	23	-	-	35	35

4.3.4 Empleados por tipo de jornada

La distribución del Grupo en términos de número de empleados por tipo de jornada laboral a cierre de los ejercicios 2019 y 2018 es la siguiente:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con jornada completa	528	89	617	471	83	554
Número de empleados con jornada parcial	22	15	37	28	16	44

	2019				2018			
	< 30	30 – 55	> 55	Total	< 30	30 – 55	> 55	Total
Número de empleados con jornada completa	89	390	138	617	98	380	76	554
Número de empleados con jornada parcial	-	7	30	37	-	6	38	44

	2019				2018			
	Alta Dirección y Directivos	Jefaturas	Otros	Total	Alta Dirección y Directivos	Jefaturas	Otros	Total
Número de empleados con jornada completa	20	42	555	617	23	31	500	554
Número de empleados con jornada parcial	2	2	33	37	1	1	42	44

Los contratos a tiempo parcial son consecuencia principalmente de las medidas de conciliación laboral y de la flexibilidad que prima en el Grupo.

4.3.5 Número de salidas a lo largo del ejercicio objeto del informe

El número de salidas a lo largo de los ejercicios 2019 y 2018 ha sido el siguiente:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de salidas	59	11	70	40	5	45

	2019				2018			
	< 30	30 – 55	> 55	Total	< 30	30 – 55	> 55	Total
Número de salidas	13	46	11	70	3	27	15	45

	2019				2018			
	Alta Dirección y Directivos	Jefaturas	Otros	Total	Alta Dirección y Directivos	Jefaturas	Otros	Total
Número de salidas	3	3	64	70	1	1	43	45

4.3.6 Remuneraciones medias

La remuneración media del ejercicio 2019 es de 35.880 euros (35.246 euros en el ejercicio 2018), la misma ha sido calculada teniendo en consideración la ponderación por el número de empleados a cierre del ejercicio y, excluyendo a la Alta Dirección del cálculo por tratarse específicamente su remuneración media en el apartado 4.3.8. La diferencia sobre la media de las remuneraciones por sexos, por grupos profesionales y por edad son las siguientes:

	2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media	100%	99%	101%	97%

	2019			2018		
	< 30	30 – 55	> 55	< 30	30 – 55	> 55
Remuneración media	74%	100%	115%	72%	108%	100%

	2019			2018		
	Directivos	Jefaturas	Otros	Directivos	Jefaturas	Otros
Remuneración media	351%	111%	90%	247%	113%	95%

4.3.7 Brecha salarial

La Brecha Salarial en el ejercicio 2019 ha ascendido a 1% (12% durante el ejercicio 2018) y ha sido calculada como la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres menos el de las mujeres respecto del salario bruto por hora de los hombres.

La variación en la brecha salarial está causada principalmente por la incorporación de la plantilla de la planta productiva de Inesa dentro del perímetro de verificación durante el ejercicio 2019. La brecha salarial está causada principalmente por una antigüedad media mayor en el caso de los hombres frente a las mujeres, siendo la Política Retributiva igualitaria y no discriminatoria por cuestión de género. Las condiciones salariales se asignan en función de la responsabilidad que asume cada empleado.

4.3.8 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad y porcentaje cubierto por convenio

En el marco de favorecer la satisfacción de los empleados y de cumplir con la legalidad vigente, Ramondin tiene la mayoría de sus empleados cubiertos por los convenios colectivos de aplicación. El porcentaje cubierto durante el ejercicio asciende a:

	2019		2018	
	Número de empleados	Porcentaje	Número de empleados	Porcentaje
Cubierto por convenio	521	80%	566	95%
Sin convenio	133	20%	32	5%
Total	654		598	

El personal no cubierto por convenio hace referencia al personal de las filiales de Chile y Ramondin USA, Inc. En los países en los que opera la sociedad no existen convenios colectivos, pero, en cualquier caso, se cumple con la normativa laboral estatal vigente. En Chile, sí se aplican convenios, que son negociados con los Sindicatos respectivos.

En el marco de potenciar unas óptimas condiciones laborales, Ramondin ofrece una serie de beneficios sociales que mejoran las condiciones recogidas en los convenios colectivos y los mínimos indicados en la normativa legal.

En este sentido, las remuneraciones acordadas con cada empleado son siempre iguales o superiores a las mínimas contempladas por convenio o la legalidad vigente.

4.3.9 Remuneración media de los consejeros y Alta Dirección

La retribución media de los Consejeros incluyendo la retribución variable, dietas y cualquier otra percepción devengada durante los ejercicios 2019 y 2018 se encuentra en un rango entre 40 y 50 miles de euros tanto para hombres como para mujeres en función de su participación en las diferentes Comisiones constituidas en el Grupo.

La remuneración media de la Alta Dirección está indicada en Notas 21 y 22.2 de la Memoria Consolidada de Ramondin. Durante el ejercicio 2019, la retribución media de los hombres es un 105% respecto a dicha media mientras que, en el caso de las mujeres, la retribución es un 79% (106% y 71% respectivamente durante el ejercicio 2018).

Las retribuciones de la Alta Dirección han sido fijadas en función de la responsabilidad que cada puesto tiene dentro de la organización, tal y como está fijado en la Política de Retribución indicada en la Política de Dirección de Personas.

4.3.10 Desconexión laboral y conciliación laboral y personal

Ramondin apuesta por mejorar el compromiso de los trabajadores implantando medidas que fomenten tanto la conciliación laboral y familiar como la desconexión laboral.

En este contexto, todos los empleados del Grupo están comprometidos con medidas como convocar reuniones dentro del horario laboral, flexibilidad de horarios de entrada y salida y teletrabajo en aquellos puestos en los que sea posible. Por otro lado, se ha trabajado recientemente en una mejora del calendario laboral, permitiendo adecuar a determinados empleados las horas tanto de inicio y final de su jornada laboral.

Ramondin protege la maternidad y la paternidad en igualdad de condiciones y favorece la reincorporación de la baja por dichos motivos a través de una adaptación del puesto de trabajo (reasignación temporal de puestos, disponibilidad extraordinaria en periodo de lactancia, etc).

4.3.11 Empleados con discapacidad

Ramondin cree en la plena inclusión laboral de personas con discapacidad a través tanto de la contratación de personal integrado en la plantilla como de la participación en programas sociales que implican tanto la involucración en las plantas de personas con discapacidad temporalmente como el envío de tareas a enclaves adaptados para que puedan desarrollar su actividad en un entorno óptimo y plenamente adaptado.

El número de empleados con discapacidad superior o igual al 33% contratados en plantilla a cierre del ejercicio 2019 asciende a 17 (10 empleados a cierre del ejercicio 2018).

Adicionalmente, el porcentaje medio de personas con discapacidad contratados durante 2019 en Ramondin Cápsulas, S.A. tanto en plantilla como a través de las colaboraciones con los programas sociales, asciende al 3% respecto de la plantilla media total de dicha sociedad (4% durante el ejercicio 2018). Este porcentaje es superior al 2% establecido en la Ley General de Discapacidad ("LGD"), por lo que cumple con el requerimiento establecido en la misma.

4.3.12 Número de horas de absentismo

El Grupo promueve el uso de indicadores que permiten hacer seguimiento del grado de compromiso y de seguridad laboral imperantes en sus plantas. Con este objetivo, se tiene en consideración el número de horas de absentismo de los empleados por bajas de enfermedad y por accidente laboral, ascendiendo a 62.538 horas durante el ejercicio 2019 o un 6% sobre las horas totales trabajadas (51.373 horas durante el ejercicio 2018 o un 8% sobre las horas reales trabajadas⁶).

4.4 Salud y seguridad

Ramondin promueve unas adecuadas medidas de seguridad y salud en el trabajo, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en cada país.

Los compromisos que fomenta el Grupo van dirigidos a asegurar un entorno laboral seguro desarrollando una cultura preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo y a promover el respeto a la salud y seguridad de las personas desde la prevención de daños y deterioros de la salud.

Todos los trabajadores que conforman Ramondin, así como los subcontratas y las visitas que acuden a las plantas del Grupo, deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar, en el ámbito de sus funciones, por su seguridad propia, de otros empleados, clientes, proveedores, colaboradores y, en general de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de las actividades de Ramondin, en los términos previstos en las leyes.

⁶ La información cuantitativa de personal del apartado 4.3 no incluye los datos de las filiales Ramondin South Africa (Pty) Ltd al ser una filial inmaterial a efectos del EINF y Janson Industries, S.A.S. por ser de reciente adquisición. Adicionalmente, cabe indicar que las cifras del ejercicio 2018 no incluyen a las filiales Inesa y Seticap, S.A.S. La cobertura alcanzada con las sociedades contempladas en cuanto al epígrafe "Gastos de personal" de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidadas a 31 de diciembre de 2019 es del 94% (87% en 2018).

En este ámbito, Ramondin Capsulas cuenta con un Comité de Seguridad y Salud laboral que presenta una composición paritaria formada por 3 delegados de prevención que corresponden a representantes de los trabajadores y 3 representantes de la dirección, así como a la responsable del servicio de prevención de riesgos laborales propio, que actúa en calidad de asesora. Este Comité se encarga de aprobar los planes de emergencias, los planes de prevención de riesgos laborales, los planes formativos en este ámbito, etc. Además, adopta las decisiones oportunas y efectúa el seguimiento de las acciones propuestas, persiguiendo el cumplimiento de los objetivos marcados.



Asimismo, Ramondin Capsulas, S.A. dispone de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo conforme con la norma OHSAS 18001: 2015 certificado por un organismo acreditado de normalización y certificación.

Los índices referentes a los accidentes de trabajo del ejercicio son los siguientes:

	2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	50,37	18,66	53,12	16,85
Índice de gravedad	1,27	0,23	0,74	1,19

4.5 Relaciones Sociales

Además de la labor de información y de defensa de los derechos de los trabajadores que realiza el Comité de Empresa de Ramondin para poner en conocimiento de los trabajadores todo lo relativo a la marcha de la

empresa, el Grupo organiza reuniones periódicas de negociación en las que prima el buen entendimiento por ambas partes.

En este marco, durante el ejercicio 2019 se han alcanzado acuerdos en la totalidad de los puntos a tratar en las reuniones mantenidas entre el Comité de Empresa y los representantes de la Dirección, siendo satisfactorios para ambas partes los pactos alcanzados.

4.6 Formación

Ramondin fomenta la formación continua como eje del desarrollo profesional, para conseguir mayor adaptación y eficacia ante los nuevos retos estratégicos de la empresa. Además de las acciones formativas que promueve de forma obligatoria para los empleados cabe destacar que ofrece una serie de cursos a los que se puede optar de forma voluntaria.

Durante el ejercicio 2019 se han realizado 57 acciones formativas en total, participando un total de 230 asistentes (104 y 729 respectivamente durante el ejercicio 2018) (Nota 4.6) la of. En el periodo actual, el capítulo de formación técnica ha tenido un papel relevante en el Grupo donde se han realizado 27 acciones formativas (34 acciones durante el ejercicio 2018). Asimismo, ha sido un año donde la formación en seguridad y salud ha tenido importancia, continuando con el plan de formar a todos los empleados en los riesgos de su puesto.

Por otro lado, cabe destacar la formación en nuevas tecnologías y en recursos humanos, que se ha realizado como consecuencia de dos proyectos estratégicos del Grupo.

El número de horas totales de formación durante el ejercicio ha ascendido a 5.646 horas, habiendo participado como asistente el 35% de la plantilla total (8.254,5 horas y 96% de la plantilla durante el ejercicio 2018).

4.7 Accesibilidad

RMD Group ha desarrollado en dos ámbitos medidas que fomentan la accesibilidad universal. Por un lado, dispone de instalaciones propias plenamente adaptadas para personas con discapacidad, siendo un aspecto fundamental al disponer en su plantilla de personas con discapacidad con una antigüedad elevada y al contar con programas de colaboración social que fomentan la integración temporal de estas personas en la planta. Por otro lado, se ha conseguido la accesibilidad universal a través de productos adaptados y digitalmente accesibles.

4.8 Igualdad

Ramondin ha mostrado siempre una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades de su plantilla, desarrollando una política de transparencia en áreas tan importantes como la formación, contratación, promoción, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención del acoso.

El Código de Conducta de aplicación a todos los empleados y miembros del órgano de administración del Grupo refuerza este principio y hace

hincapié en el respeto a la igualdad de oportunidades y de trato independientemente de la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otras características distintivas.

Con la finalidad de dar respuesta a estas preocupaciones, el Grupo ha implementado un plan y un protocolo de igualdad y un Comité de Igualdad, cuyos miembros velan por su desarrollo y cumplimiento.

5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

5.1 Política de la compañía

Ramondin está comprometida con la aplicación del contenido del Pacto Mundial de las Naciones Unidas al que se adhirió formalmente en Febrero de 2013, con la preservación del entorno natural en el que desarrolla sus actividades y con la colaboración en el desarrollo y bienestar de las Comunidades con las que se relaciona.

Ramondin promueve estos compromisos activamente entre las personas afectadas, respetando los estándares internacionales mínimos para la protección de los derechos y libertades fundamentales de las personas afectadas por sus actividades y, en concreto, las Normas de las Naciones Unidas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo, así como evitando la complicidad en la violación de los mismos, adoptando de forma complementaria normas y directrices internacionales allí donde no exista un desarrollo legal adecuado.

5.2 Riesgos identificados

En relación a los derechos humanos, la Dirección ha identificado riesgos que, a pesar de no ser considerados significativos por parte del Grupo, han de ser objeto de revisión periódica por el posible impacto reputacional en caso de su materialización.

De esta manera, los principales riesgos considerados serían la vulneración del principio de igualdad de trato y/o discriminación en el trabajo, la falta de libertad de asociación y negociación colectiva y la insuficiente integración de personas con discapacidad.

5.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

Ramondin promoverá y materializará el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación afiliación y el derecho efectivo a la negociación colectiva, trabajando asimismo por la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, del trabajo infantil y de cualquier modalidad de trabajo bajo coacción.

El Grupo apuesta por establecer alianzas con otras entidades, empresas y poderes públicos que fomenten el aseguramiento y ejercicio efectivo de los derechos humanos, con programas específicos sobre infancia, discapacidad y empoderamiento de la mujer.

El compromiso del Grupo con la protección de los derechos humanos ha desembocado en la creación e implementación de un Canal de Denuncias, que es gestionado a través de la "Unidad de Cumplimiento Normativo", que esta integrada por dos miembros del Consejo de Administración y por la Dirección de Recursos Humanos. Con esta herramienta se pretende garantizar la evaluación y análisis de las denuncias recibidas y la confidencialidad del empleado que emplea el Canal.

En función de la naturaleza de la denuncia, ésta será tratada por el Órgano competente que tendrá que comunicar al trabajador el inicio de la investigación. El Órgano evaluará la necesidad de contratar un experto en la materia, para que les asesore en la interpretación del caso concreto. El compromiso del Órgano competente es emitir la resolución de la denuncia en un plazo máximo de 15 días y, en caso de ser necesario, transmitir a la Unidad de Cumplimiento Normativo o a la Dirección, en función del caso, la denuncia analizada.

Durante los ejercicios 2019 y 2018 no se han recibido comunicaciones en el Canal de Denuncias que no hayan sido debidamente evaluadas y tratadas en función del procedimiento diseñado a tal efecto.

Por otro lado, con el objetivo de avanzar y mejorar continuamente la satisfacción de sus grupos de interés, el Grupo ha implementado durante el ejercicio 2019 un sistema de reclamación a utilizar tanto por parte de los clientes como de los empleados que pretende detectar conflictos o situaciones de maltrato y que pueden llegar desde el trabajador a través de su superior o del canal de denuncias y que deben ser derivados a cada uno de los órganos de gestión de este tipo de conflicto (Recursos humanos, comisión de igualdad, etc.)

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales

Tal y como se ha ido mencionando a lo largo del presente informe, el Código de Conducta de Ramondin (CCR) constituye, en el marco del Buen Gobierno y Responsabilidad Social Corporativa (RSC), el desarrollo y la expresión formal de los valores y principios que deben regir la conducta de todas las sociedades que integran RMD Group y de las personas sujetas al mismo en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones laborales, comerciales y profesionales.

El cumplimiento del CCR se entiende sin perjuicio del estricto cumplimiento de la legalidad vigente y prácticas habituales en cada lugar en el que el Grupo desarrolle su actividad. En ningún caso la aplicación del CCR podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones legales vigentes.

El CCR tendrá que ser debidamente comunicado a todas las personas del Grupo a través de la entrega de una copia del mismo, de la página Web de la compañía y/o de cualquier otro medio que determine el Consejo de Administración.

Por otro lado, el equipo humano de Ramondin participa activamente con fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, promoviendo y favoreciendo la involucración en proyectos sociales, con especial sensibilidad hacia los que se refieran a la infancia, a la discapacidad y al empoderamiento de la mujer. Para ello en 2019 se han suscrito varios convenios de colaboración con ONGs y otras entidades sociales que persiguen estos mismos objetivos, destacando especialmente las cooperaciones con Coopera, Cruz Roja y la fundación Maga.

Por último, la Dirección del Grupo ha realizado un análisis y evaluación de los principales riesgos en materia de corrupción y blanqueo de capitales a los que está expuesto el Grupo y ha identificado los siguientes:

1. Corrupción entre particulares
2. Cohecho
3. Corrupción en las transacciones internacionales
4. Blanqueo de capitales

Con el CCR, la adhesión al Pacto de las Naciones Unidas y el resto de políticas y medidas desarrolladas a lo largo del presente EINF se entienden suficientemente cubiertos los riesgos detectados.

7. Información sobre la sociedad

7.1 Política de la compañía

Ramondin proclama en su Código de Conducta su voluntad de contribuir a la mejora de la calidad de vida y a la creación de riqueza, tanto a través de la actividad propia de la empresa, y del lanzamiento de nuevas actividades empresariales, como mediante la promoción del desarrollo económico-social por cauces no empresariales.

7.2 Riesgos identificados

Los principales riesgos identificados en este ámbito hacen referencia a posibles incumplimientos de la normativa aplicable en las comunidades en las que desarrollan su actividad, así como de la normativa de seguridad alimentaria aplicable e incumplimientos atribuidos a los principales proveedores con los que trabaja el Grupo.

Las medidas y planes mitigantes implementados en estos ámbitos serán desarrollados en los apartados siguientes.

7.3 Gestión y desempeño de la sociedad

7.3.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

7.3.1.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio

El modelo de Gestión y por lo tanto procesos de trabajo de Ramondin, están diseñados para garantizar el cumplimiento de los principios de Responsabilidad Corporativa descritos en el CCR, garantizando además los siguientes compromisos con la comunidad:

1. Sensibilidad a los cambios sociales: Para comprender mejor la evolución de las necesidades de la sociedad en general y poder así anticiparse a futuras exigencias del entorno.
2. Información: Sistemática, fluida y veraz sobre sus actividades, de forma que se genere un clima de confianza y credibilidad, considerando a la organización como referente propio.
3. Respeto al medioambiente: cumplimiento con la normativa vigente y colaborando en la preservación y mejora del mismo.
4. Creación de empleo: liderando nuevos desarrollos empresariales competitivos.

5. Promover y favorecer la contratación de personal en las zonas geográficas en las que se encuentran ubicadas sus plantas: durante el ejercicio 2019, un 97% de los empleados del Grupo son locales, es decir, del mismo país en el que se localizan (96% durante el ejercicio 2018).
6. Grupos desfavorecidos: apoyo al desarrollo de los sectores y grupos desfavorecidos.
7. Apoyo a la investigación y colaboración con universidades y centros tecnológicos; para así contribuir a la elevación del nivel científico y tecnológico de nuestro entorno y promoción del uso de tecnologías y métodos de actuación respetuosos con el medioambiente.
8. Instituciones: Colaboración con las instituciones como plataforma de actuación para el perfeccionamiento y desarrollo de la Comunidad.

7.3.1.2. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos

La estrecha colaboración que mantienen las filiales españolas del Grupo con los centros formativos a diferentes niveles pretende fomentar el desarrollo y el crecimiento del tejido económico local, permitiendo a los alumnos completar su formación dentro del entorno empresarial. Para ello establece una serie de convenios, becas y sistema de prácticas que acerquen la empresa al mundo educativo.

7.3.1.3. Acciones de asociación o patrocinio

Teniendo en consideración el sector al que pertenece, la marca Ramondin participa y colabora actualmente con diferentes asociaciones, destacando la Asociación Enólogos Rioja, Asociación Enólogos Duero y la Federación Cultura del Vino.

Por otro lado, tal y como se ha indicado en el apartado 6, en relación a la información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales, coopera con determinadas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro que refuerzan su compromiso de impactar positivamente en la sociedad.

7.3.2 Subcontratación y proveedores

A aquellos proveedores y subcontratas que finalizan satisfactoriamente el proceso de homologación, se les facilita el Código de Conducta y se les informa del plan de auditoría integral previsto en el que los empleados responsables de Ramondin verificarán que cumplen con los principios, valores y políticas que respalda el Grupo no sólo en las cuestiones técnicas sino también en materia medioambiental, de recursos humanos, responsabilidad social y viabilidad económica.

En este contexto, durante el ejercicio 2018, se diseñó un nuevo modelo para el proceso de homologación de proveedores y subcontratas en el que no sólo se tienen en cuenta los aspectos técnicos y de calidad de los productos adquiridos sino también otros criterios vinculados a la Responsabilidad Social Corporativa. Este nuevo modelo se ha implementado durante el ejercicio 2019 con los últimos proveedores en proceso de homologación.

Asimismo, una vez avanzada la relación contractual con los proveedores y subcontratas, durante el desempeño de las obligaciones acordadas con los mismos o una vez concluidas dichas obligaciones, serán objeto de evaluación y, en caso de incumplimientos de políticas, entre otros aspectos, serán penalizados minorando su prioridad a la hora de formalizar futuras contrataciones.

7.3.3 Consumidores

7.3.3.1. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

La tapa rosca es el único producto fabricado y comercializado por el Grupo que está en contacto directo con el vino si bien todos los productos fabricados por el Grupo siguen procedimientos que garanticen los niveles necesarios de higiene y seguridad alimentaria.

En este contexto, el Grupo dispone de certificaciones "BRC Packaging" en las plantas de Laguardia, Mendoza, Tosse y Santiago de Chile, que garantizan una correcta implantación de medidas de higiene y seguridad alimentaria para minimizar el riesgo de contaminación accidental de los productos envasados.

7.3.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

A cierre del ejercicio 2019, un equipo de 54 personas se encuentra dedicado total o parcialmente a prestar un servicio de atención al cliente que garantice una experiencia óptima y de calidad (60 personas a cierre del ejercicio 2018). En este contexto, el Grupo emplea los "Informes de no conformidad" tanto con los clientes como con los proveedores, en donde se ponen de manifiesto todos los aspectos destacados por ambas partes. En el caso del cliente, el contacto directo en caso de reclamación o queja se tiene inicialmente con el equipo comercial si bien todas las quejas y reclamaciones son analizadas, se determinan acciones y se informa al cliente sobre los planes de acción derivados de las mismas por el equipo de sistemas de gestión.

En concreto y, en relación a las reclamaciones, se ha encomendado a un equipo de 6 personas distribuidas por todas las plantas a nivel mundial, que sean las responsables de su gestión, análisis y resolución. El nivel de satisfacción del cliente tanto en cuanto a resolución de reclamaciones como en lo que al servicio en su conjunto se refiere se mide a través de una encuesta que, recurrentemente, pone de manifiesto la valoración positiva del cliente.

Durante el año 2019 la medición de la satisfacción de los clientes, se ha empezado a medir a través del indicador clave de servicio OTIF, dado que el principal atributo de compra de nuestros clientes el cumplimiento

de los plazos comprometidos en cantidad y en fecha y por tanto la predictibilidad. Este indicador se sigue de forma semanal y se toman acciones encaminadas a alcanzar un nivel superior al 95% al final de 2020

7.3.3.3. Información fiscal

El Grupo apuesta por mantener con los diversos órganos de las Administraciones Públicas unas relaciones de transparencia y colaboración, teniendo en cuenta el nivel de desarrollo y las necesidades de los países, regiones o localidades afectadas por su actividad. Asimismo, refuerza este principio con la colaboración con los órganos de las Administraciones Públicas al desarrollo ético y económico de las comunidades afectadas y a su mejora continua.

Con el objetivo de cumplir éticamente con sus obligaciones fiscales y con la Seguridad Social, en todos los territorios en donde desarrollan su actividad y, en cumplimiento de sus obligaciones como grupo, se actualiza la evaluación de los precios de transferencia del Grupo conforme a la normativa fiscal de aplicación de forma periódica.

Para la elaboración de la documentación de referencia se cuenta con el asesoramiento de un experto independiente en la materia que realiza un análisis económico sobre las principales operaciones entre empresas del Grupo y vinculadas.

Por otro lado, en lo referente a los Beneficios obtenidos por país, la información a cierre de los ejercicios 2019 y 2018 es la siguiente, correspondiéndose el 100% con el BAI consolidado indicado en los Estados Financieros Consolidados:

País	2019	2018
España	1.066,84%	99,97%
Francia	-637,94%	-0,67%
USA	-546,02%	-25,00%
Argentina	165,20%	5,00%
Chile	178,25%	25,19%
Sudáfrica	-3,52%	-0,21%
Ajustes consolidado	-122,81%	-4,28%
BAI total consolidado	100,00%	100,00%

Los ajustes consolidados representan el -122,81% del BAI total consolidado correspondiente al ejercicio 2019. Se corresponden principalmente con la aplicación de la normativa IFRS de las filiales de Laguardia.

En cuanto a los importes de impuestos de sociedades o equivalentes pagados durante el ejercicio 2019 por el Grupo ascienden a 279.347 euros (287.359 euros durante el ejercicio 2018) y la información referente a las subvenciones públicas recibidas ha sido incluida en los Estados Financieros Consolidados y, adicionalmente, se desglosa en la Nota 19.

8. Hechos posteriores al cierre

La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su reciente expansión global a un gran número de países, ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo.

Teniendo en consideración la complejidad de los mercados a causa de la globalización de los mismos y la ausencia, por el momento, de un tratamiento médico eficaz contra el virus, las consecuencias para las operaciones del Grupo Ramondin son inciertas y van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia en los próximos meses, así como de la capacidad de reacción y adaptación de todos los agentes económicos impactados.

Por todo ello, a la fecha de formulación de este Estado de Información No Financiero es prematuro realizar una valoración detallada o cuantificación de los posibles impactos sociales o medioambientales que tendrá el COVID-19 sobre Grupo, debido a la incertidumbre sobre sus consecuencias, a corto, medio y largo plazo.

No obstante, los Administradores y la Dirección del Grupo, han realizado una evaluación preliminar de la situación actual conforme a la mejor información disponible. Por las consideraciones mencionadas anteriormente, dicha información puede ser incompleta. De los resultados de dicha evaluación, se destacan las siguientes cuestiones relativas a la información no financiera:

- **Modelo de negocio:**

- Se ha activado un comité de Crisis que está constituido por el comité de Dirección más los responsables de planificación y producción. Diariamente se hace un balance de la situación de nivel de personas (afectados o aislados por diversos motivos), estado de los suministros y situación de las operaciones en la planta.

- Se realizan reuniones frecuentes con el Comité de Seguridad y Salud, para evaluar la situación de los trabajadores, escasez de EPIs, establecer las medidas de seguridad y salud, entre las que cabe destacar: cambio del horario de entrada para reducir el número de personas en los vestuarios, protocolos de limpieza y desinfección de las zonas comunes y de las máquinas, protocolos de actuación en reunión. Establecer medidas de teletrabajo a todo el personal en oficinas que puedan realizar su trabajo desde casa (entorno al 90% de la plantilla).

- Todos los comités se reúnen con la frecuencia necesaria, el primero es diario y el segundo semanal, pero se han realizado durante esta última semana tres reuniones del comité de seguridad y salud (sábado 14, miércoles 18 y viernes 20) y otra más del comité de empresa.

- Comunicación a toda la plantilla por parte de recursos humanos y del servicio de prevención sobre las medidas de actuación y de protección

- Seguimiento individualizado por parte de un psicólogo del personal de recursos humanos para el seguimiento de cada uno de los aislados, ya sea con síntomas o sin ellos.

- Las operaciones se están viendo afectadas por dos razones principalmente, el absentismo que seguirá aumentando dado el estado de incertidumbre generalizado, y la comunicación de la paralización de las actividades de nuestros proveedores y el haber sufrido la retención por parte de las autoridades de materias primas como el alcohol isopropílico o los equipos de protección individual.
- **Cuestiones ambientales:** no se prevé impacto relevante en este ámbito.
- **Cuestiones relativas al personal:**

A todo el personal de oficinas se le ha ofrecido la posibilidad de realizar teletrabajo; en total cerca del 90% de la plantilla lo está realizando, en varias áreas el personal se turna para venir a la oficina y realizar aquellas tareas que no pueden realizar desde casa.
- **Cuestiones relativas a la salud y la seguridad:**

Las medidas tomadas para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores son:

 - o Establecer turnos de entrada y salida, para reducir el número de personas que coinciden en los vestuarios
 - o Se abona el coste del desplazamiento, para que todo el personal venga en sus coches particulares y los autobuses sean empleados solo para las personas que no tienen otra posibilidad
 - o Se han suspendido todas las actividades de formación
 - o Todas las reuniones se han limitado a un máximo de 5 personas presenciales, el resto de asistentes lo hacen por teleconferencia.
 - o Desarrollo de protocolos de limpieza y desinfección de zonas comunes, vestuario y comedor más frecuente.
 - o Se ha puesto a disposición de todos los trabajadores productos de desinfección para que en todos los casos que lo consideren oportuno desinfecten botoneras, pantallas y herramientas o partes comunes.
 - o Todas las puertas permanecen abiertas, para evitar tocar pomos o tiradores.
 - o Para las fuentes se dan vasos desechables para evitar botellas
- **Cuestiones relativas a la cadena de suministro:**
 - Para mitigar el impacto del cierre o los problemas de suministro de proveedores se está desarrollando y homologando nuevos proveedores para poder diversificar la compra, de materias primas.
 - El servicio de entregas no se ha visto alterado demasiado, salvo los envíos aéreos a Estados Unidos que se han encarecido significativamente, aumentando el precio de forma diaria y se espera sigan aumentando mientras que dure la crisis.
- **Continuidad de las operaciones:**
 - Se plantea el cierre de todas las plantas del grupo en Francia; USA, Argentina y Chile siguen con normalidad y Laguardia está a la espera de la situación de nuestros principales clientes.

RMDGROUP

Por último, resaltar que los Administradores y la Dirección del Grupo están realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

9. Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
0. Información general			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que 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.	102-1 Nombre de la organización 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-4 Localización de las actividades 102-7 Dimensión de la organización 102-40 Listado de grupos de interés 102-42 Identificar y seleccionar grupos de interés 102-47 Lista de temas materiales	2.	Los principales parámetros del Grupo a cierre de los ejercicios 2019 y 2018 son recogidos en los Estados Financieros Consolidados adjuntos por lo que no se incluye mención expresa de la dimensión de la organización (GRI 102-7) adicional en el presente documento.
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.	102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento 103-2 Enfoque de gestión y componentes	3.1, 4.1, 5.1, 6, 7.1	
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados 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.	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	3.2, 4.2, 5.2, 6, 7.2	
1. Información sobre cuestiones medioambientales			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad		3.3	
· <i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</i>	102-11 Principio o enfoque de precaución	3.1	
· <i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</i>		3.1	
· <i>Aplicación del principio de precaución</i>	102-11 Principio o enfoque de precaución	3.1	
· <i>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</i>		3.2	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 305)	3.3.1	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.		3.3.2	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		(1)	Este contenido no es material para el RMD Group debido a que en su proceso productivo no tiene integrado la incorporación o tratamiento alguno de alimentos.
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		(1)	No se considera material al no ser relevante el uso del agua en el proceso productivo del Grupo.
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	103-2 Enfoque de Gestión	3.3.3	

Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables

103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía)

3.3.3

Los datos del consumo de energía incluyen a las sociedades Ramondin, S.A., Ramondin Cápsulas, S.A., Industria Nacional de Envases, S.A., Ramondin Argentina, S.A., S.A.S. Ramondin France y Ramondin Chile, S.A. El porcentaje de cobertura alcanzado con la información incluida en cuanto a los principales parámetros de las cifras consolidadas es próximo al 100%.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.

103-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 305 Emisiones)

3.3.1

El proceso productivo del Grupo no requiere de combustión. Por tanto, se emite únicamente CO₂.

Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.

3.3.1

El proceso productivo del Grupo no requiere de combustión. Por tanto, se emite únicamente CO₂.

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

(1)

No se realizan actividades u operaciones en áreas protegidas.

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

(1)

No se realizan actividades u operaciones en áreas protegidas.

2. Información sobre cuestiones sociales

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

102-7 Dimensión de la organización
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores
405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad

4.3.2

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores

4.3.4

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores

4.3.3

No se ha dado información de las sociedades recientemente incorporadas al Grupo, alcanzándose un porcentaje de cobertura de 97% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal. En el apartado Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor se han incluido los bonus devengados por el personal.

Número de salidas por sexo, edad y clasificación profesional

4.3.5

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

4.3.6

Brecha Salarial

4.3.7

Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

4.3.8

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

4.3.9

Implantación de medidas de desconexión laboral

4.3.10

Empleados con discapacidad

4.3.11

No se ha dado información de las sociedades recientemente incorporadas al Grupo, alcanzándose un porcentaje de cobertura de 97% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal.

Organización del tiempo de trabajo

4.3.10

Número de horas de absentismo

4.3.12

No se ha dado información de las sociedades recientemente incorporadas al Grupo, alcanzándose un porcentaje de cobertura de 97% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal.

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

103-2 Enfoque de gestión 4.3.10

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos 4.4

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo

4.3.2

No se ha dado información de las sociedades recientemente incorporadas al Grupo, alcanzándose un porcentaje de cobertura de 97% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal.

Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

4.4

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

102-41 Acuerdos de negociación colectiva 4.3.8

No se ha dado información de las sociedades recientemente incorporadas al Grupo, alcanzándose un porcentaje de cobertura de 97% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal.

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo

4.3.8

Políticas implementadas en el campo de la formación

103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza) 4.6

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición 4.6

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

4.3.5

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

4.7

Planes de igualdad

4.8

Medidas adoptadas para promover el empleo

103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 401 Empleo) 4.3.11, 4.6 y 7.3.1.1

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

4.8 y 5.3

La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

4.3.11 y 4.7

Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad

4.8

3. Información sobre respeto a los derechos humanos

Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos

5.1

Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

5.3

Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

102-17 Mecanismos para la consulta y la resolución de dudas sobre ética 5.3

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, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil

5.3

4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales

6

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) 6

5. Información sobre la sociedad

ramondin
CAPSULES

ramondin
COIFFES
& MUSELETS

Inspiral
Screw caps

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio		7.3.1.1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos		7.3.1.2
Acciones de asociación o patrocinio	102-13 Participación en asociaciones	7.3.1.3
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales y consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		7.3.2
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas	414-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios sociales	7.3.2
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	7.3.3.1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	7.3.3.2
Beneficios obtenidos por país		7.3.3.3
Impuestos sobre beneficios pagados		7.3.3.3
Subvenciones públicas recibidas		7.3.3.3

(1) Este contenido no es material para RMD Group.