

RMDGROUP

Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

Marzo de 2022
Laguardia, Spain

Índice de contenidos

1.	Introducción	1
2.	Modelo de negocio	2
2.1.	Grupos de interés y materialidad	3
3.	Información sobre cuestiones medioambientales	5
3.1.	Política de la compañía	5
3.2.	Riesgos identificados	5
3.3.	Gestión y desempeño medioambiental	6
3.3.1.	Contaminación	6
3.3.2.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	6
3.3.3.	Uso sostenible de los recursos	6
4.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	8
4.1.	Política de la compañía	8
4.2.	Riesgos identificados	9
4.3.	Gestión y desempeño social	10
4.3.1.	Empleo	10
4.3.2.	Plantilla a cierre del ejercicio 2021	10
4.3.3.	Empleados por tipo de contrato	11
4.3.4.	Empleados por tipo de jornada	12
4.3.5.	Número de despidos	13
4.3.6.	Remuneraciones medias	13
4.3.7.	Brecha salarial	14
4.3.8.	Remuneración de puestos de trabajo y porcentaje cubierto por convenio	15
4.3.9.	Remuneración media de los Consejeros y la Alta Dirección	15
4.3.10.	Desconexión laboral y conciliación laboral y personal	16
4.3.11.	Empleados con discapacidad	16
4.3.12.	Número de horas de absentismo	16
4.4.	Salud y seguridad	17
4.5.	Relaciones sociales	18
4.6.	Formación	19
4.7.	Accesibilidad	19
4.8.	Igualdad	19
5.	Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	20
5.1.	Política de la compañía	20
5.2.	Riesgos identificados	20

5.3.	Gestión y desempeño relacionado con los Derechos Humanos	20
6.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales	22
7.	Información sobre la Sociedad	23
7.1.	Política de la compañía	23
7.2.	Riesgos identificados	23
7.3.	Gestión y desempeño de la Sociedad	23
7.3.1.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	23
7.3.2.	Subcontratación y proveedores	24
7.3.3.	Consumidores	26
7.3.4.	Información fiscal	26
8.	Hechos posteriores al cierre	28
9.	Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)	29



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 de la presente Memoria de Estado de Información No Financiera ha sido 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 2021, con especial atención en 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 2020 se presenta a efectos comparativos junto con la información del ejercicio 2021.

Además de esta Memoria de Información No Financiera, RMDGroup elabora de forma anal el Informe de Progreso de adhesión al Pacto Mundial, que se encuentra publicado y accesible en la web de este organismo. En él se refleja el compromiso de transparencia adquirido por Ramondin con sus grupos de interés. Este informe, basado en la metodología de reporting del Pacto Mundial, permite al Grupo Ramondin 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, espumosos, etc.



Con más de 700 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.

El Grupo cuenta con centros productivos en España, Argentina, Francia, Estados Unidos de América y Chile, con la siguiente estructura societaria:

Sociedad	País en el que opera
Ramondin, S.A.	España
Ramondin, Cápsulas, S.A.	España
S.A.S. Ramondin France	Francia
Seticap S.A.S.	Francia
Janson Industrie, S.A.S.	Francia y Estados Unidos de América
Ramondin Argentina, S.A.	Argentina
Ramondin Chile, S.A.	Chile
Industria Nacional de Envases, S.A.	Chile
Ramondin USA, Inc.	Estados Unidos de América
Ramodin South Africa (Pty) Ltd.	Sudáfrica

Ramondin apuesta por la innovación y el desempeño del trabajo desde el respeto y la transparencia, con orientación y vocación de satisfacer las necesidades de sus grupos de interés, 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. Adicionalmente, Ramondin Capsulas ha desarrollado durante el 2021 su modelo de Compliance que fue aprobado por el consejo de administración en diciembre de 2021, con el objetivo de extender este modelo a otras plantas del grupo durante el ejercicio 2022. Junto con esto, Ramondin es una de las empresas firmantes del Pacto Mundial, presentando anualmente su informe de progresos en la implementación de los Diez Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de derechos humanos y empresa, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio del Grupo.

2.1. 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 2021 de aquellas materias que, no teniendo carácter financiero, son de especial relevancia para el Grupo.

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

Grupo de interés
Empleados – Líderes Proyecto Delfín
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
6. Compromiso con el Medio Ambiente

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.

En este sentido, 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, éstas desarrollan su actividad siguiendo las mismas políticas medioambientales.

Para garantizar el mantenimiento e implementación del sistema de gestión ambiental indicado, el Grupo dispone a cierre del ejercicio 2021 de un equipo de 10¹ personas 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 material ambiental a los empleados de aplicación.

Asimismo, el Grupo apoya la investigación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, 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 afecten al Grupo. Durante el año 2021 Ramondin Capsulas realizó el Análisis de Riesgos ambientales por ser una empresa incluida en el anexo III de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, para determinar la cuantía de la Garantía financiera concluyéndose que el riesgo es bajo y por tanto Ramondin no debe constituir una garantía financiera adicional.

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

¹ Excluyendo empleados con contrato relevo.



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 mantenerse a la vanguardia tecnológica, Ramondin cuenta con un 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 dicho Comité ha puesto el foco es la reducción de emisiones de compuestos orgánicos volátiles, estableciéndose como objetivo una reducción significativa en el plazo de 5 años, a través de la realización de proyectos específicos que se encuentran en proceso de ejecución a la fecha.

Asimismo, el Grupo monitoriza su huella de carbono, habiendo realizado una revisión de esta en el ejercicio 2020, si bien la primera fue realizada en el año 2014.

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 siguientes medidas:

1. Reducción de residuos: gracias a la colaboración directa con sus principales proveedores, Ramondin pretende modificar parcialmente la composición de determinados productos con el objetivo reducir los envases empleados en el proceso productivo.
2. Reciclaje de residuos: después de su lanzamiento a finales del ejercicio 2018, el Grupo comenzó en el ejercicio 2019 la comercialización 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 2021 un total de 4.887 toneladas (4.468 toneladas durante el ejercicio 2020). Esta variación se debe al aumento de la demanda mundial después de la

pandemia de 2020, lo que ha provocado un aumento de las ventas y por tanto de las producciones de las plantas del grupo con respecto a 2020.



Tal y como se indica en la Nota 15.1 de la memoria consolidada, el estaño y el aluminio cotizan en los mercados internacionales y, por tanto, se encuentran 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, las cuales se centran, por un lado, en la optimización de la planificación y de las previsiones de producción en base a la demanda y, por otro, en la eficiencia en el proceso productivo.

Por otro lado, los principales datos en relación al consumo energético correspondientes a los ejercicios 2021 y 2020 ascienden a:

Consumo energético	31.12.2021	31.12.2020
Consumo de propano	4.926 kg	5.018 kg
Consumo de Gasóleo-C	260.848 l	219.481 l
Consumo de Gasóleo-A	1.827 l	817 l
Consumo de energía eléctrica	19.430.974 kwh	19.675.691 kwh
Consumo de gas natural	1.944.706 kwh	1.305.086 kwh
Consumo GLP	759.346 l	910.857 l

El descenso de los consumos se debe a los programas de optimización de recursos iniciados en 2019, los cuales consisten en la implementación de medidas para la mejora de la eficiencia energética. Entre ellos destaca el programa de sustitución de equipos de alto consumo por compresores más eficientes en la Planta de Saintgaudes, así como la instalación de placas solares, proyecto que, aunque fue aprobado en 2021 se ejecutará durante 2022.

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.
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, que fue revisada en 2021 y que está 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.

Esta política retributiva ha sido revisada en 2021, para garantizar la equidad salarial entre los diferentes puestos de la compañía y garantizar así la atracción y conservación del talento.

Estos objetivos no pueden ser contrarios al cumplimiento de la legislación laboral aplicable en cada uno de los países donde opera 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 clima laboral², que es evaluada por un asesor independiente, quien comparte las conclusiones con el Comité de Dirección del Grupo y de las que se derivan planes de acción en todas las áreas de negocio.

4.2. Riesgos identificados

Las personas que forman Ramondin son clave para preservar el éxito y los estándares de calidad que caracterizan al 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.

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.

² Esta encuesta es realizada con periodicidad definida en todas las filiales 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 2021

El equipo que forma el Grupo a cierre de los ejercicios 2021 y 2020, distribuido por sexo, edad, nacionalidad y clasificación profesional es el siguiente³:

Distribución por sexo:

	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número total de empleados a cierre del ejercicio	569	152	721	592	149	741

Distribución por edad:

	2021				2020			
	<30	30-55	>55	Total	<30	30-55	>55	Total
Número total de empleados a cierre del ejercicio	78	509	134	721	94	510	137	741

Distribución por nacionalidad:

	2021	2020
España	411	401
Francia	120	147
EE. UU.	28	27
Chile	100	105
Argentina	62	61
Número total de empleados a cierre del ejercicio	721	741

³ La información cuantitativa de personal del apartado 4.3. en su conjunto referente al ejercicio 2021 y 2020 no incluye los datos de la filial Ramondin South Africa (Pty) Ltd. al ser un componente inmaterial a efectos del Estado de Información No Financiera consolidado. La cobertura alcanzada con las sociedades contempladas, considerando como referencia el epígrafe 'Gastos de personal' de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 es del 99%.

Distribución por clasificación profesional:

	2021	2020
Directivos	25	23
Jefaturas	58	61
Otros	638	657
Número total de empleados a cierre del ejercicio	721	741

La reducción del número de empleados en comparación con el ejercicio anterior se debe fundamentalmente a que durante el ejercicio 2021 se ha culminado la primera fase del proceso de reestructuración industrial en Francia iniciado en el ejercicio anterior, con el objetivo de crear una plataforma industrial que permita consolidar la presencia de la compañía en dicho país. Como parte de dicho proceso, se está llevando a cabo la reingeniería de determinados procesos productivos, habiéndose reducido puestos de trabajo redundantes tras la adquisición del Grupo Janson en 2019 (véase epígrafe 4.3.5).

4.3.3. Empleados por tipo de contrato

La experiencia y el conocimiento de las personas son unos 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 2021 y 2020:

Distribución por sexo:

	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con contrato indefinido	523	130	653	564	130	694
Número de empleados con contrato temporal	46	22	68	28	19	47

Distribución por edad:

	2021				2020			
	<30	30-55	>55	Total	<30	30-55	>55	Total
Número de empleados con contrato indefinido	56	464	133	653	74	484	136	694
Número de empleados con contrato temporal	22	45	1	68	20	26	1	47

Distribución por clasificación profesional:

	2021				2020			
	Directivos	Jefaturas	Otras	Total	Directivos	Jefaturas	Otras	Total
Número de empleados con contrato indefinido	23	57	573	653	22	60	612	694
Número de empleados con contrato temporal	2	1	65	68	1	1	45	47

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 2021 y 2020 es la siguiente:

Distribución por sexo:

	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados con jornada completa	565	146	711	575	139	714
Número de empleados con jornada parcial	4	6	10	17	10	27

Distribución por edad:

	2021				2020			
	<30	30-55	>55	Total	<30	30-55	>55	Total
Número de empleados con jornada completa	77	500	134	711	92	506	116	714
Número de empleados con jornada parcial	1	9	-	10	2	4	21	27

Distribución por clasificación profesional:

	2021				2020			
	Directivos	Jefaturas	Otras	Total	Directivos	Jefaturas	Otras	Total
Número de empleados con jornada completa	25	58	628	711	23	59	632	714
Número de empleados con jornada parcial	-	-	10	10	-	2	25	27

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 despidos

El número de despidos a lo largo de los ejercicios 2021 y 2020 ha sido el siguiente:

Distribución por sexo:

	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de salidas	16	3	19	49	14	63

Distribución por edad:

	2021				2020			
	<30	30-55	>55	Total	<30	30-55	>55	Total
Número de salidas	4	8	7	19	6	45	12	63

Distribución por clasificación profesional:

	2021				2020			
	Directivos	Jefaturas	Otras	Total	Directivos	Jefaturas	Otras	Total
Número de salidas	1	-	18	19	1	4	58	63

4.3.6. Remuneraciones medias

La remuneración media del ejercicio 2021 es de 34.716 euros (32.358 euros en el ejercicio 2020)⁴. Ésta 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 4.3.9. siguiente. Los porcentajes de remuneración, que se presentan por diferencias con respecto a la media de las remuneraciones por sexos, por grupos profesionales y por edad, son las siguientes:

Distribución por sexo:

	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Porcentaje sobre la remuneración media	99%	104%	101%	95%

⁴ Para el cálculo de la remuneración media se han tenido en consideración todos los conceptos retributivos de los empleados de la Sociedad.

Distribución por edad:

	2021			2020		
	<30	30-55	>55	<30	30-55	>55
Porcentaje sobre la remuneración media	70%	98%	124%	59%	101%	125%

Distribución por clasificación profesional:

	2021			2020		
	Directivos	Jefaturas	Otros	Directivos	Jefaturas	Otros
Porcentaje sobre la remuneración media	284%	135%	90%	321%	134%	88%

4.3.7. Brecha salarial

La brecha salarial en el ejercicio 2021 es de -5% (un 6% en el ejercicio 2020) 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 brecha salarial se debe principalmente a dos aspectos:

1. La incorporación de mujeres en puestos de jefatura y de dirección en el año 2021.
2. La jubilación de personal, siendo en su mayoría hombres con salarios más elevados.

Cabe resaltar el compromiso de Ramondin con el empleo femenino en áreas donde tienen una menor presencia, asegurando las mismas condiciones salariales bajo la misma categoría

4.3.8. Remuneración de puestos de trabajo 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:

	2021		2020	
	N. Empleados	Porcentaje	N. Empleados	Porcentaje
Cubierto por convenio	593	82%	609	82%
Sin convenio	128	18%	132	18%
Total	721	100%	741	100%

El personal no cubierto por convenio hace referencia al personal de las filiales de Chile y Ramondin USA, Inc., al no existir la figura de convenio colectivo en estos países. No obstante, el Grupo cumple en cualquier caso con la normativa laboral vigente en cada país en el que opera.

En el marco de potenciar unas óptimas condiciones laborales, Ramondin ofrece una serie de beneficios sociales que mejoran tanto las condiciones recogidas en los convenios colectivos como los mínimos indicados en la normativa laboral vigente en cada jurisdicción. 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 la Alta Dirección

La retribución media de los Consejeros, incluyendo la retribución variable, dietas y cualquier otra percepción devengada durante los ejercicios 2021 y 2020 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 la Nota 22.2 de la memoria consolidada de Ramondin y sociedades dependientes. Durante el ejercicio 2021, la retribución media de los hombres es un 107 % a la retribución media de la plantilla que compone la Dirección (véase epígrafe 4.3.6. del presente documento), mientras que, en el caso de las mujeres, la retribución es un 84 % sobre la media de la plantilla (102% y 73%, respectivamente, durante el ejercicio 2020). 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 (véase apartado 4.1. del presente documento).

4.3.10.Desconexión laboral y conciliación laboral y personal

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

Todos los empleados del Grupo están comprometidos con tales medidas como convocar reuniones dentro del horario laboral y flexibilidad de horarios de entrada y salida. 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 al cierre del ejercicio 2021 asciende a 3 (7empleados al cierre del ejercicio 2020). El descenso viene provocado por la jubilación total y parcial de varios de estos empleados durante el 2021.

Adicionalmente, el porcentaje medio de personas con discapacidad contratados durante 2021 en Ramondin Cápsulas, S.A. tanto en plantilla como a través de las colaboraciones con los programas sociales, asciende al 2% respecto de la plantilla media total de dicha Sociedad (3% durante el ejercicio 2020). Este porcentaje coincide con el porcentaje mínimo 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 seguridad laboral imperantes en sus plantas. Con este objetivo, se tienen en consideración el número de horas de absentismo de los empleados por bajas de enfermedad y por accidentes laborales, ascendiendo a 91.726 horas durante el ejercicio 2021, lo que representa un 7% de las horas totales trabajadas (101.607 horas durante el ejercicio 2020, un 8,11% de las horas totales trabajadas en dicho ejercicio).

A este respecto, el ejercicio 2021 continúa marcado por el impacto de la COVID-19 en las bajas por enfermedad de los empleados. Este hecho excepcional provocó un aumento significativo de las horas de absentismo del Grupo en general durante todo 2020, si bien con el control de la pandemia y la reducción

de los casos afectados y la gravedad de los mismo, la compañía espera volver a niveles de absentismo similares a los anteriores a la misma⁵.

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 en el que opera.

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 deterioro 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.

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.

En este sentido, con la situación provocada por la Covid-19, Ramondin ha implementado medidas concretas en las que prioriza la seguridad y bienestar de sus empleados. Se han establecido protocolos de seguridad tanto para el personal interno como externo, de forma que puedan mantenerse las medidas de higiene y distanciamiento social en todo momento. Asimismo, todos los empleados del Grupo Ramondin han recibido cursos sobre los protocolos de actuación y prevención con los que hacer frente a la Covid-19, recibiendo asistencia en todo momento por parte de la empresa a través de un canal de comunicación específico.

Estas medidas han sido complementadas con la organización de nuevos turnos de trabajo en los que, para aquellos puestos en los que sea posible, se han implementado turnos de trabajo telemático. Todo ello con tal de minimizar los riesgos a los que se pudieran ver expuestos los empleados en sus centros de trabajo. Asimismo, Ramondin Capsulas, S.A. dispone de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

⁵ A este respecto, el porcentaje de absentismo correspondiente al ejercicio 2019 se situó en el 6%.

conforme con la norma ISO 45001: 2018 certificado por un organismo acreditado de normalización y certificación.



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

	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	23,96	14,08	47,33	15,24
Índice de gravedad	1,04	0,16	0,94	0,61

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 2021 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.

El número de horas totales de formación durante el ejercicio 2021 ha ascendido a 11.046 horas, habiendo participado como asistente el 84 % de la plantilla total (6.722 horas y 68% de la plantilla durante el ejercicio 2020).

Durante el ejercicio 2021 se han realizado 171 acciones formativas en total, participando un total de 608 asistentes (107 y 620, respectivamente, durante el ejercicio 2020). En el periodo actual, el capítulo de formación técnica ha tenido un papel relevante en el Grupo donde se han realizado 35 acciones formativas. 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.

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 cuenta con 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, como se recoge en el modelo de Compliance y para los que la organización tiene implementados los controles adecuados y el sistema de auditoria de los mismos.

5.3. Gestión y desempeño relacionado con los Derechos Humanos

Ramondin promueve y materializa 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 implementación del modelo de Compliance, con la creación e implementación de un Canal de Denuncias, que es gestionado a través de la “Unidad de Cumplimiento Normativo”, que está 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 2021 y 2020 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 implementó durante el ejercicio 2019 un sistema para la transmisión de quejas o reclamaciones que pueden ser utilizados por los diferentes grupos de interés de la organización y que tienen como finalidad el poder 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.).

Este canal ha sido implementado en todas las filiales del Grupo, de forma que se asegure un procedimiento justo e igualitario a nivel global, otorgando las mismas garantías a todos los grupos de interés.

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, durante el año 2021 Ramondin ha desarrollado el Modelo de Compliance en la planta de Laguardia, el cual será extendido al resto de las plantas del grupo. El Modelo de Compliance tiene como documento principal el Código de Conducta de Ramondin (CCR) que 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 2021 se suscribieron varios convenios de colaboración con ONGs y otras entidades sociales que persiguen estos mismos objetivos, destacando especialmente las cooperaciones con Cooperera, Cruz Roja y la fundación Maga.

Por último, la Dirección de Ramondin, en el seno del modelo de Compliance de prevención de delitos que el Grupo ha desarrollado durante el ejercicio 2021 y que es supervisado por la Unidad de Cumplimiento Normativo, ha realizado un análisis y evaluación de los principales riesgos penales a los que está expuesto y ha identificado los siguientes como los más críticos a nivel inherente:

1. Contra los derechos de los trabajadores
2. Corrupción en los negocios
3. Contra los recursos naturales y el medioambiente
4. Estafa

Con el CCR, los controles del modelo de Compliance y la adhesión al Pacto de las Naciones Unidas y el resto de las políticas y medidas desarrolladas a lo largo del presente documento 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. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

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 medio ambiente: cumplimiento con la normativa vigente y colaboración 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 2021, un 97 % de los empleados del

Grupo son locales, es decir, del mismo país en el que se localizan (96% durante el ejercicio 2020).

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 medio ambiente.
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 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, 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 implementó durante el ejercicio 2019 y ha seguido implementándose durante el 2021 con los últimos proveedores en proceso de homologación. En 2021 a raíz de la implementación del modelo de Compliance, se está haciendo una revisión y definición de la Política de Compras del Grupo, que entrará en vigor en 2022.

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.

Como respuesta al Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, que entró en vigor en España el 1 de enero de 2021, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro, RMD Group ha adoptado una serie de medidas que están alineadas con las directrices y recomendaciones de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo. Tal y como se indica en apartados anteriores, el estaño es una de sus principales, motivo por el cual es de aplicación el citado Reglamento.

En base al mismo, RMD ha diseñado e implementado el siguiente plan de acción:

1. **Sistema de Gestión:** El Grupo ha elaborado, aprobado y publicado en su página web la Política de Cadena de Suministro Responsable en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo en la que se recogen los valores y principios que deben primar en todos los empleados y proveedores de RMD Group a la hora de efectuar operaciones de compra, no solo de estaño, sino de cualquier materia prima. Adicionalmente, RMD ha puesto en marcha un sistema de trazabilidad de la cadena de custodia para sus proveedores de estaño, que permite identificar para cada operación efectuada, la mina, fundición, refinería e intermediarios que intervienen en la compra.
2. **Gestión de Riesgos:** RMD ha implementado un proceso continuo, proactivo y reactivo con el que identificar, gestionar e informar sobre los riesgos en su cadena de suministro, que se ha formalizado a través de la aprobación de la Política de Gestión de Riesgos en la Cadena de Suministro en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo. Asimismo, en el citado documento, se ha plasmado el Plan de Gestión y Mitigación de los Riesgos identificados.
3. **Auditoría externa:** Para cada una de las minas, fundiciones y/ o refinerías con las que RMD ha trabajado durante el ejercicio 2021, el Grupo ha obtenido evidencias de que se encuentran auditadas en base a las exigencias del Reglamento en cuestión, motivo por el que RMD se encuentra exenta de auditoría externa.
4. **Comunicación:** siguiendo las indicaciones de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, RMD ha puesto en conocimiento no solo de sus proveedores sino también del resto de sus grupos de interés tanto externos como internos, la existencia e implementación de las medidas previamente mencionadas a través de diversas vías, como por ejemplo, la web corporativa, su inclusión en el presente Estado de Información No Financiera y a través del envío directo a los proveedores que se ha considerado de mayor relevancia.

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 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 2021, un equipo de 53 personas se encuentra dedicado total o parcialmente a prestar un servicio de atención al cliente que garantice una experiencia óptima y de calidad. 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 7 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 empezó a realizar a través del indicador clave de servicio OTIF, dado que el principal atributo de compra de nuestros clientes es 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 90% al final de 2022. El nivel alcanzado al cierre de 2021 asciende al 88%, al igual que al cierre de 2020.

7.3.4. 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 2021 y 2020 es la siguiente, correspondiéndose el 100% con el BAI consolidado indicado en los Estados Financieros Consolidados:

País	2021	2020
España	126,66%	14,59%
Francia	(67,03%)	103,66%
EE. UU.	41,67%	(2,40%)
Argentina	21,86%	(20,2%)
Chile	10,78%	(7,15%)
Sudáfrica	0,00%	0,04%
<i>Ajustes consolidado</i>	<i>(33,93%)</i>	<i>11,47%</i>
BAI consolidado	100,00%	100,00%

Los ajustes de consolidación representan el 33,93 % del BAI total consolidado correspondiente al ejercicio 2021. Se corresponden principalmente con la aplicación de la normativa IFRS a las filiales españolas, así como ajustes por eliminación de transacciones entre compañías del Grupo.

Los importes de impuestos de sociedades o equivalentes pagados durante el ejercicio 2021 por el Grupo ascienden a 359.560 euros, habiéndose pagado 358.871 euros en Francia, y 690 euros en Estados Unidos (155.355 euros durante el ejercicio 2020, íntegramente pagados en España).

Por último, la información referente a las subvenciones públicas recibidas ha sido incluida en los Estados Financieros consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 y, adicionalmente, dicha información se desglosa en la Nota 19 de la memoria.

8. Hechos posteriores al cierre

Debido al carácter mundial del mercado en el que opera la Sociedad y el Grupo al que pertenece, y teniendo en consideración la actual situación de incertidumbre geopolítica y económica mundial motivada por la guerra en Ucrania, el nivel de producción y ventas está sujeto a una situación general de acentuación de los riesgos, con el impacto que esto podría tener en los riesgos generales (financieros, operativos, etc.). No obstante, los Administradores han realizado una evaluación preliminar de la situación actual conforme a la mejor información y estimaciones disponibles y evaluado las consecuencias de este hecho sobre las operaciones futuras del Grupo, sin que se aprecie que esta se vaya a ver afectada, al no existir exposición directa a los mencionados mercados, ni adquisiciones de materias primas en los citados países (ni Rusia ni Ucrania).

Desde el 31 de diciembre de 2021 hasta la fecha de formulación del presente Estado de Información No Financiera, no se han producido hechos con impacto significativo en el dicho Estado.

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 2021 y 2020 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	
· <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, Janson Industrie, S.A.S. 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%.
Emissiones 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	
Número de despidos 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
Organización del tiempo de trabajo		4.3.10
Número de horas de absentismo		4.3.12
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		4.4
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		4.5
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	4.3.8
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		4.3.11 y 4.7
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		4.8
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		5-1 y 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		
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		7.3.4
Impuestos sobre beneficios pagados		7.3.4
Subvenciones públicas recibidas		7.3.4

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