

# **GRAMAMI, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA AL 31 DE  
DICIEMBRE DE 2020  
CON EL INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE**



**Milla, Martínez**  
y Asociados Auditores, S.L.

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE GRAMAMI, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2020**

A los socios de GRAMAMI, S.L.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de GRAMAMI, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado adjunto del Grupo.

### **Responsabilidad del Administrador Único**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como su contenido, es responsabilidad del Administrador Único de GRAMAMI, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI)* seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Indicadores GRI" que figura en el citado EINF.

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.

El Administrador Único de GRAMAMI, S.L. es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### **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 en vigor, *Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised)*, 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 el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera* emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

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) 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 un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

### **Alcance del trabajo**

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINF, como son:

- Obtener conocimiento del modelo de negocio, las políticas y el enfoque de gestión aplicado, así como los principales riesgos, relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para su revisión.
- Revisión de las actuaciones de la entidad para determinar la relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por la entidad considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos de la entidad para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreo.
- Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales de la entidad.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su 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.

**Conclusión (sin salvedades)**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Indicadores GRI" que figura en el EINF.

**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 o jurisdicciones.

**Milla, Martínez y Asociados  
Auditores, S.L.**

Inscrita en el Registro Oficial de Auditores  
de Cuentas con el N° S1751



Daniel Martínez Pedrós  
Socio-Director

Inscrito en el Registro Oficial de Auditores  
de Cuentas con el N° 21468.

12 de julio de 2021



# Estado de Información no Financiera 2020

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En cumplimiento del Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de Noviembre de 2017 y la Ley 11/2018 por los que se modifican: 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, se recoge, mediante el presente, el Estado de Información no Financiera del Grupo GRAMAMI requerido por la citada ley, con el estándar utilizado para su elaboración.

### 1.- DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

**GRAMAMI, S.L.** es una sociedad española de capital familiar, cabecera de un grupo de sociedades (en adelante "el Grupo"), siendo la sociedad dependiente de mayor volumen "THE SPB GLOBAL CORPORATION, S.L.", antes "Suavizantes y Plastificantes Bituminosos SL" (en adelante SPB, S.L.). El Grupo presenta sus cuentas a nivel consolidado.

El Grupo, directamente, y a través de sus diferentes sociedades dependientes, despliega su actividad en diferentes sectores de la economía: industria, turismo, inmobiliario e inversiones en *start-up* (en apoyo al emprendimiento). El sector de mayor peso de GRAMAMI, S.L. es en la industria química, a través de sus sociedades dependientes SPB, S.L. y CLEANITY, S.L. y SPB Germany. De manera incipiente, la compañía centra sus actividades en el sector del turismo, en particular el sector hotelero, a través de su participación indirecta en la sociedad CALMA HOTELS GESTIÓN, S.L. y en inmobiliario mediante su participación directa y mayoritaria en la sociedad CALMA WELLBEING HOTELS S.L. La tabla adjunta describe las distintas sociedades y su actividad. Con la reciente incorporación al grupo de COMERCIAL VISA SL el grupo también ha entrado en el sector de la gestión de residuos.

Sector	Descripción de actividad
<b>Industria Química</b>	<p>La compañía SPB, S.L. pivota su actividad entorno a la fabricación, envasado y comercialización de productos de limpieza del hogar (superficies, lavavajillas y detergentes de ropa), cuidado personal y parafarmacia.</p> <p>La compañía CLEANITY S.L. ofrece soluciones de limpieza e higiene industrial, principalmente en grandes superficies alimentarias, industria alimentaria y el sector hotelero. Supone una diversificación relacionada de la compañía SPB.</p> <p>La entidad SPB Germany GmbH, de titularidad 100% de SPB, adquirida en 2020, desarrolla su actividad en el sector químico, centrándose en la fabricación y comercialización de productos de cuidado personal.</p>
<b>Industria hostelera/hotelera</b>	<p>CALMA HOTELS GESTIÓN, S.L. centra su actividad en la dirección y gestión de un espacio singular de la ciudad de Valencia en el ámbito hotelero y gastronómico y es de titularidad 100% de CALMA WELLBEING HOTELS SL.</p>
<b>Sector inmobiliario</b>	<p>CALMA WELLBEING HOTELS S.L. es una sociedad co-propietaria de un edificio singular, en la ciudad de Valencia enmarcada en las actividades del sector inmobiliario y cuyo uso final es la hotelería, que pertenece en un 75% a GRAMAMI SL.</p>

---

<b>Sector Limpieza/ residuos</b>	COMERCIAL VISA SL tiene por objeto los servicios de limpieza para el sector industrial, alimentario, ambiental, escolar, sector de la construcción, la limpieza de calles y grandes espacios al aire libre, y demás sectores análogos, y la gestión y recogida de residuos, sean peligrosos, no peligrosos o especiales, siendo de titularidad 100% de CLEANITY SL
----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

### Entorno empresarial SPB, S.L.:

SPB fabrica, comercializa y dispone de un amplio conocimiento en cinco universos de producto; en limpieza del hogar -superficies, lavavajillas y detergentes de ropa-, cuidado personal y parafarmacia, alcanzando una cifra de negocio en 2020 de **164.927.958 euros**, que se materializa en la comercialización de más de 219.393.207 de unidades de producto, lo que significa aproximadamente 267.747.900 de litros de producto.

Todos los productos de SPB son diseñados y gestionados desde el Centro de Innovación y Desarrollo Tecnológico y elaborados en diferentes centros de producción en España. SPB cuenta con cuatro plantas de producción distribuidas entre Valencia y Sevilla, tres plantas en el término municipal de Cheste, a 25 km de Valencia, y otra en Huévar del Aljarafe, a 30 km de Sevilla. Se trata de una de las mayores infraestructuras de producción de España en los universos de producto mencionados, configurada para crear economías de escala a través de elevados lotes.

La creación de valor para los *stakeholders* o grupos de interés (clientes, proveedores, empleados, propietarios y sociedad) es uno de los objetivos del modelo de negocio de SPB. Éste está enmarcado en un entorno contextual (económico, político, tecnológico, social, normativo-legal, etc.) y un entorno transaccional (clientes, proveedores, colaboradores, competidores, universidades, asociaciones, etc.) que hasta la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 se ha caracterizado por una fuerte estabilidad, un reducido grado de incertidumbre y una baja volatilidad.

En primer lugar, el entorno contextual en el que opera SPB es principalmente España, proviniendo casi el 80% de sus transacciones del mercado español. No obstante, ya en el 2019 SPB estableció como uno de sus objetivos estratégicos la expansión a nivel internacional, que había comenzado unos años atrás, para atender a un mercado más global, dinámico y cambiante, objetivo que se ha ido consolidando durante el 2020. Por ello, durante el 2020 hemos afianzado nuestra apuesta internacional, llegando a estar presentes en cerca de 20 países, a través de varios clientes, alcanzando el **porcentaje de ventas al exterior un 14,5%** frente al 10% en 2019.

No podemos dejar de mencionar el entorno de crisis sanitaria en que se ha encontrado inmersa toda la sociedad, y por ende la actividad empresarial, debido al Covid 19, en que SPB ha hecho un esfuerzo titánico para atender a la demanda de todos los clientes y consumidores, al consistir su core precisamente en la producción de limpiadores (lejías y desinfectantes) y geles hidroalcohólicos. Tratándose de un sector esencial SPB no ha suspendido en ningún momento su actividad tomando las medidas higiénico-sanitarias y laborales necesarias para poder continuar su labor en interés de todos.

En segundo lugar, en relación con el contexto transaccional, en el caso de clientes, y en particular en España, la creación de valor se sustenta en una relación de integración sólida (consolidada a

través de más de 20 años) y con un enfoque de largo plazo, implementada a través de funciones de co-creación y co-diseño de los productos comercializados al consumidor bajo el enfoque de Marca de Distribución (MDD). En 2020, el **79% de las ventas han sido destinadas al mercado español**, en particular, al líder de la distribución alimentaria en España, Mercadona (con una distribución capilar de más 1.600 supermercados distribuidos en toda España y ahora también en Portugal).

SPB compite, en España y en Reino Unido, con las principales compañías multinacionales en los diferentes universos en los que opera, como P&G, Unilever, Henkel, SC Johnson, Colgate-Palmolive, Reckitt Benckiser, McBride, etc.. En 2020, los ingresos de SPB crecieron cerca de un **23%** con respecto a 2019. SPB mantiene una cuota de mercado en España que se encuentra en torno al 40% en cuanto a volumen de negocio, según los diferentes productos, gracias a su relación calidad/precio y a sus prestaciones y ha contribuido a desarrollar con fuerza la marca de distribución (MDD) durante años en el mercado español.

Respecto a los proveedores, SPB trabaja con cerca de **300 proveedores** suministradores de materias primas y materiales (hipoclorito sódico, alcohol, lauril, polietileno, etc.) que conforman la fabricación de los diferentes productos, de los cuales cerca del 80% son de ámbito nacional. Los principales proveedores son empresas multinacionales de gran relevancia y estabilidad, como Basf, Repsol, Sasol, Smurfit-Kappa, etc. Por otra parte, cuenta con, aproximadamente, unos **1100 proveedores de compras indirectas**, de las cuales, cerca del 90% son de ámbito nacional.

En relación con los empleados, SPB en 2020, ha continuado con una política de fidelización, alcanzando una plantilla de media de **603 empleados**, lo que supuso un crecimiento del 14% del 2020 con respecto al 2019. Cerca del 80,53% de éstos disponen de una contratación indefinida.

SPB está constituida en la forma jurídica de Sociedad Limitada, siendo los socios, las siguientes sociedades limitadas; GRAMAMI, S.L con un 99.95% del capital suscrito y CLEANITY, S.L con un 0.05 % del capital suscrito. CLEANITY, S.L. a su vez tiene como sociedad matriz GRAMAMI. S.L, cuyos socios son Miguel Burdeos Baño y Amparo Andreu Martí.

El órgano de administración de la sociedad SPB, S.L. lo compone la figura de Administrador Único, siendo éste, desde 2019, GRAMAMI SL, a través de su representante como persona física, Miguel Burdeos Baño, quien ostenta una presencia institucional importante en las diferentes asociaciones empresariales, tanto sectoriales como generalistas. Así mismo, la gobernanza se articula a través de diferentes niveles de toma de decisiones: Por un lado, un Consejo de Familia, formado por los miembros de la familia propietaria y por otro lado, diferentes comités formados por directivos (Comité Estratégico, Comité de Dirección Ejecutivo, Comité de Inversiones, Comité Comercial y de Marketing, Comité de Innovación, Comité de Sostenibilidad, y el Comité de Ética y Compliance). Además, se cuenta con la figura de Compliance Officer orientada a implementar y vigilar el “Programa de Cumplimiento” basado en procedimientos para asegurar el cumplimiento tanto de las normas legales como de las normas internas por todas aquellas personas que conforman el grupo y garantizar un comportamiento acorde con los más altos estándares éticos.

A finales de 2020, SPB ha actualizado su materialidad mediante una matriz de materialidad que ha permitido identificar, validar y priorizar los asuntos relevantes para nuestros grupos de interés, con el fin último de que estos aspectos enfoquen la estrategia de la empresa, lo que se debe traducir en el establecimiento en el 2021 de acciones concretas para su consecución con el consiguiente reporte sobre las mismas.

Este ejercicio se ha realizado en el marco de un **Plan de Sostenibilidad Global** de la compañía que se ha venido diseñando durante todo 2020 basado en tres pilares fundamentales: Medioambiental, Social y Corporativo o Buen Gobierno, que recoge y define los principios fundamentales de la Política de Sostenibilidad de la empresa, y que se trabaja de forma continua en el Comité de Sostenibilidad, de nueva creación en 2020.

Como hemos indicado anteriormente, en 2020, a nivel de estrategia corporativa, la compañía continuado trabajando su **modelo de exportación en Europa**, introduciendo productos novedosos en diferentes mercados europeos, ampliando así, su base inicial de clientes. Tanto el cambio de denominación social, como la adquisición la empresa alemana Gallon Kosmetic, sita en Vlotho (Alemania), hoy denominada SPB Germany GmbH, son pasos en esta estrategia de SPB para convertirse en una compañía más global y competitiva que le permita atender a un mercado dinámico y cambiante ofreciendo a los clientes y consumidores una propuesta de valor en materia de limpieza, higiene y cuidado personal. Es por esto que esta nueva compañía especializada en la fabricación y comercialización de productos de higiene personal, supone un valor añadido para SPB, no sólo por su ubicación en el centro de Europa, sino también por el incremento de capacidad de producción en determinados productos y sobre todo por el trabajo conjunto en innovación que pueden realizar ambas compañías, diseñando productos que satisfagan las nuevas y crecientes necesidades de los consumidores

El modelo de negocio del SPB sigue estando configurado de forma ambidiestra; por un lado, mejorando constantemente la eficiencia operativa, a través de planes de mejora continua y un plan de inversiones con un flujo neto de actividades de inversión de unos 9,5 millones de euros en 2020 (distribuido en: mejoras de capacidad productiva, mejoras en el diseño de productos, inversiones tecnológicas, etc.) y por otro lado, a través de una fuerte apuesta por la innovación de procesos y productos, con acuerdos alcanzados con Institutos Tecnológicos y Universidades, no solo en el ámbito español sino también europeo.

Finalmente, la compañía SPB, a largo plazo, asume como retos de futuro afrontar diferentes fuerzas provenientes del entorno. Por un lado, a nivel de mercado: con los cambios de hábitos de compra y consumo de productos de limpieza provocados por la crisis sanitaria, la aparición de nuevas superficies y acabados, o el e-commerce y la omnicanalidad. Por otra parte, las provenientes de la sostenibilidad, como: el uso responsable de los recursos, el reciclaje, la economía circular o la eficiencia energética, que cada vez preocupa más a los consumidores y determina su decisión de compra. A nivel de producción industrial, los retos de la transformación digital, robótica o las oscilaciones en el precio de las materias primas. Y finalmente, los retos derivados de las normativas legales, tanto las que afectan a los productos químicos como la normativa sobre suelos contaminados y el uso de plásticos, como las que afectan de forma transversal a las compañías (secretos empresariales, confidencialidad y protección de datos, canales de denuncia, Buen Gobierno etc...).

Por último, es necesario precisar, que la principal compañía del grupo, SPB, va a finalizar en 2021 un proceso de transformación, tanto a nivel organizacional, como operativo y cultural, que se empezó a diseñar en 2018, y a implementar en 2019, estando prevista su finalización a lo largo de 2021. Esta transformación se ha realizado con el espíritu de dotar a la compañía de los medios idóneos para afrontar los retos indicados anteriormente con garantía de éxito, sin perder su esencia y optimizando aquellos elementos que la identifican.

### Entorno empresarial CLEANITY s.l.

Cleanity comercializa y dispone de un amplio conocimiento en productos de limpieza y desinfección de ámbito industrial, tanto para superficies como para sistemas clean in place, alcanzando en 2020 una cifra de negocio de 12.6 millones de euros comercializando más de 9.617 Toneladas de producto químico.

Cleanity compite, en España, con las principales compañías multinacionales como Diversey o Ecolab., En 2020, los ingresos de Cleanity crecieron cerca de un 69 % con respecto a 2019 debido a la mayor demanda de desinfectantes debido a la pandemia generada por el Covid.

Respecto a los proveedores, Cleanity trabaja con SPB como proveedor preferente de sus soluciones químicas. Por otra parte, cuenta con, aproximadamente, unos 140 proveedores de compras indirectas, siendo transportistas u operadores logísticos los principales proveedores.

Con la compra de COMERCIAL VISA SL, Cleanity ha incorporado el servicio de limpieza industrial y la gestión de residuos a su portfolio de servicios.

## 2.- INFORMACIÓN ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES.

En SPB somos conscientes de que no vivimos y trabajamos en soledad, sino que formamos parte de un entorno con el que tenemos el compromiso responsable de mitigar los efectos de nuestra actividad contribuyendo a una sostenibilidad global, y del que recibimos también un impacto que debemos gestionar.

El cuidado y respeto al medioambiente está inexorablemente vinculado a la prosperidad y la propia sostenibilidad de nuestro negocio y debemos por tanto eliminar aquellas acciones que lo dañan y maltratan y dificultan dejar en herencia un valor similar al que encontramos.

Nuestro **compromiso con el cuidado medioambiental**, se materializa no sólo en la obligada observancia de la legislación vigente en la materia, sino en una **necesaria actitud proactiva** como empresa, dirigida a ese cuidado, a través de la investigación de procesos menos perjudiciales para el entorno medioambiental - que reduzcan la contaminación e incentiven el uso eficiente de los recursos-, y el uso de materias primas no agresivas, principios que informan nuestro sistema de gestión medioambiental.

La apuesta por el cuidado y respeto del medioambiente es transversal a toda la compañía y proviene desde la investigación y desarrollo e innovación (I+D+i), desde la selección de la maquinaria y su funcionamiento, desde la búsqueda de materiales más respetuosos con el medio ambiente, desde la mejora de los procesos y productos, y desde el análisis de los posibles riesgos existentes a fin de mitigarlos y prevenirlos por las distintas áreas, finalizando con la supervisión y control a través de un sistema de cumplimiento o compliance.

En SPB se aplica el **principio de precaución**, tal como se especifica en la Ley 11/2014 de 3 julio en la que se establece un nuevo régimen jurídico de reparación de daños ambientales. Conforme a ello SPB ha realizado un análisis de riesgos medioambientales (ARMA) y una estimación económica del riesgo ambiental. Con esta información se ha procedido a la constitución de una garantía financiera pese a no tener obligación legal por importe de 6.000.000 anuales.

Nuestra actividad química, como toda actividad industrial puede suponer un riesgo potencial para el Medioambiente, que se cabría materializar en los riesgos que se detallan a continuación.

### Riesgos y Políticas:

Atendiendo a la actividad que desarrollamos en que intervienen, en algunos casos, materias peligrosas (inflamables, contaminantes o perjudiciales para la salud) podríamos contemplar un riesgo de vertido de sustancias químicas y de explosión/incendio. Para mitigar estos riesgos se establecen varias vías:

- a) Plan preventivo: Se realizan revisiones periódicas de instalaciones y plan de protección contra incendios y explosiones.
- b) Plan de inversiones para la mejora de instalaciones.
- c) Planes de autoprotección y acciones planificadas por Seguridad Industrial.

**\* EN CUANTO A LA CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA:** contamos con las medidas de seguridad necesarias para garantizar que en la actividad normal de la empresa no se produciría un riesgo de esta clase, al estar dentro de las exigencias establecidas legalmente. Respecto a la contaminación acústica, nuestra ubicación en un polígono industrial, alejada de un núcleo urbano o paraje natural, supone un impacto mínimo. Nuestra actividad no representa riesgo de contaminación lumínica.

SPB cuenta además con un *“Cuaderno de Especificaciones”* para la implantación de nuevos proyectos (maquinarias e instalaciones) teniendo en cuenta las mejoras técnicas disponibles en el mercado para evitar la contaminación.

**\* RESPECTO DE LA ECONOMÍA CIRCULAR:** En SPB rige el principio de jerarquía, priorizando la prevención en la generación, la reducción en origen, la preparación para la reutilización y el reciclado de calidad de los residuos generados por la actividad.

Estamos adheridos a la fundación New Plastics Economy, con el compromiso de erradicar los residuos de plástico desde el origen.

Ejemplo de ello lo constituye la incorporación de plástico reciclado, reutilización de plástico y reutilización de algunos envases, mediante su triturado y la orientación al diseño de envases reciclables.

**\* EN EL ASPECTO DE LOS RECURSOS BÁSICOS:** contamos con un *“Decálogo interno de Buenas Prácticas”* para el uso responsable tanto del agua, como energía y papel. Este decálogo también fomenta la utilización de materias primas menos peligrosas para el Medioambiente y para la salud (evitar cancerígenos, sensibilizantes, cruelty free, materias primas incluidas en la “lista negra”, ...), que se refuerza merced a nuestra certificación voluntaria en Charter de AISE.

Otra medida para la conservación de los recursos es la reducción de gramaje de envases a fin de reducir la cantidad de plástico utilizado y con el mismo fin se ha promovido la producción de concentrados (hidrosolubles).

Finalmente se ha establecido la directriz de sustituir progresivamente el uso de aceite de Palma no sostenible por el aceite de Palma certificado RSPO en todos nuestros productos,

**\* EN CUANTO AL CAMBIO CLIMÁTICO:** Hemos conseguido un reto que nos propusimos en 2017 y es pasar de 0 uso de energía verde a utilizar en el 2019 el 100% de energía verde renovable. En 2020 se ha conseguido mantener el 100% de electricidad verde en todos nuestros centros. Con el mismo fin planificamos las rutas de transporte para causar el menor impacto posible en gases de efecto invernadero y se ha implantado un Protocolo de compra de equipos eficientes energéticamente.

**\* RESPECTO A LA PROTECCIÓN BIODIVERSIDAD:** en el 75% de nuestras fábricas no hay entornos naturales protegidos ni comunidades locales próximas, por lo que el riesgo es mínimo.

SPB cree firmemente en su responsabilidad con los recursos existentes y su obligación de asegurar esos recursos para el futuro, y -como reflejo de ello- hemos desarrollado una POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD que tiene como objetivo garantizar el equilibrio entre crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social, siendo una de sus facetas la medioambiental.

En la faceta medioambiental apostamos por

- a) Contribuir a impulsar la economía circular, fomentando la eficiencia y la circularidad de los recursos. Para ellos trabajamos con la visión del ciclo de vida del producto.
- b) Cooperar, asimismo, al desarrollo de la economía baja en carbono.

Para ello trabajamos en:

- ✓ Control emisiones
- ✓ Eficiencia energética
- ✓ Gestión de residuos, especialmente los residuos a vertedero
- ✓ Consumo de materiales reciclados, reciclables y recursos renovables.
- ✓ Consumo responsable y óptimo del agua.
- ✓ Formulaciones más respetuosas con el medio ambiente

Hemos definido la “**mejora continua**” como una herramienta eficaz para progresar en el desempeño ambiental.

Somos socios del Pacto Mundial, cumpliendo los 10 principios establecidos por dicho pacto. La política de Sostenibilidad de SPB se alinea además con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por las Naciones Unidas.

En este sentido, contamos con diversas certificaciones en materia de calidad y gestión medioambiental como son:

- ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental-

- Chárter 2020, de AISE.



Por otro lado, merece también analizar el impacto que la conservación del MA produce en nuestra empresa. La conservación de los recursos naturales y preservación del entorno garantiza el abastecimiento sostenible y responsable para asegurar la producción y el suministro y con ello la rentabilidad de la empresa.

Por esta razón exigimos a nuestros proveedores y colaboradores, a través de una cadena responsable de suministro, el mismo cuidado y respeto al MA que exigimos para nosotros, a través de diversos medios enmarcados todos ellos en nuestra POLÍTICA DE SELECCIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES Y COLABORADORES, entre los que destacan:

- Exigimos a nuestros Proveedores la aceptación de los principios fundamentales de nuestro Código Ético, entre los que se encuentra el compromiso medioambiental, como parte de los requisitos para su homologación.
- Mediante el denominado “Comunicado ambiental a proveedores” se exige a éstos una determinada documentación/certificación para asegurar que su gestión medioambiental es correcta -sin la cual difícilmente podrían ser homologados como proveedores de SPB-.
- Solicitamos la entrega de sus propios códigos Éticos, de conducta, o procedimientos internos, manifestando, en su caso, si están incurso en cualquier expediente sancionador o procedimiento judicial ante cualquier organismo, público o privado o entidad, ya sea nacional o internacional, y realizamos una investigación de sus antecedentes por nuestra parte.
- Prioridad de las relaciones con los proveedores o colaboradores con elevados índices de sostenibilidad medioambiental.
- Evaluación o seguimiento semestral de los proveedores.

### Actuaciones Medioambientales destacadas 2020:

Durante el año 2020 se han realizado diversas actuaciones en materia de mejora medioambiental, entre las que destacamos:

Listado Proyectos MA Valencia 2020	Resultados Obtenidos Proyectos
Reducir la generación de producto químico caducado	Se reduce un 69% en SPB2 y un 75% en el laboratorio de Oficinas

Reducir la generación de residuos de tintas al disolvente	Se reduce un 61% en SPB2
Reducir la generación de residuos líquidos peligrosos	Se reduce un 30% para SPB2 y un 11% para SPB3
Reducir la generación de disolvente no halogenado	Se reduce un 59% en el laboratorio de Oficinas
Reducir la generación de sepiolita contaminada	Se reduce un 79% en SPB1
Reducir la generación de resinas o colas	Se reduce un 55% en SPB2
Reducir la generación de material contaminado	Se reduce un 27% en SPB1
Reducir la generación de absorbentes y trapos	Se reduce un 54,7% en SPB3
Disminuir el consumo de agua	Se reduce un 5% en SPB1 y un 2% en SPB2 y SPB3
Disminución del consumo de electricidad	Se reduce un 15% en SPB2
<b>Listado Proyecto MA Sevilla 2020</b>	<b>Resultado Obtenidos</b>
Disminuir la generación de aceite hidráulico	Se reduce un 4%
Disminuir el consumo de gasoil	Se reduce un 13%

## Indicadores:

### 1. Consumos energéticos:

Se ha reducido el consumo de energías en proporción a las unidades producidas:

**Tablas. Consumos energéticos.**

Consumos energéticos		
Fuente Energía	2019	2020
Electricidad (kwh)	21.885.034	24.591.299
Gas oil (L)	80.475	80.332
GLP (L)	90.769	106.954

Consumo energético/ T productos producidos		
Fuente Energía	2019	2020
Electricidad (kwh)	71,72	70,21
Gas oil (L)	0,59	0,52
GLP (L)	1,13	1,17

### 2. Consumos de agua, vertidos y fuentes de captación.

La compañía dispone de un pozo de agua natural del cual se extraen 4.271 m<sup>3</sup>/año. El resto de las aguas captadas provienen de la red de suministro público.

Se ha producido un aumento en términos absolutos, pero ello hay que ponerlo en relación con el incremento en la producción y el aumento de limpiezas y desinfecciones de las plantas.

**Tabla. Consumos de Agua (m3).**

Consumos Agua (m³)		
	2019	2020
Agua Total Captada	414.901	463.695

El agua residual procedente del grupo de ósmosis y de los sanitarios se trata en la depuradora del polígono industrial. El resto de las aguas procedentes de las limpiezas, se reincorporan en la producción y, como última opción, si no es posible su reutilización, es derivada a gestores de residuos autorizados.

### 3.- Materiales utilizados.

Total Materiales utilizados en productos comercializados.		
Materiales	2019	2020
Cartón/Papel (kg)	92.225	113.221
Plástico (kg)	8.014.953	10.208.759
Metal (kg)	894	1178
Vidrio en (kg)	422.817	545.889

En 2020, hemos aumentado las unidades puestas en el mercado en un 20% respecto 2019, lo que ha supuesto un aumento del uso de materiales como plástico, metal, etc.....

En contrapartida, hemos fomentado la producción de productos concentrados, que, si bien es cierto que, aunque utilizan formatos de reducido tamaño que generan un mayor consumo de estos materiales, aportan el valor de que la duración de estos productos es más prolongada que la de los productos tradicionales y además se mejora sustancialmente el transporte y Logística, maximizando las unidades/tráiler.

### 4.- Gestión de Residuos:

Con el fin de poder asegurar la correcta gestión de los residuos, disponemos de procedimientos e instrucciones específicas para cada acción. Estos procedimientos se rigen por los principios de Reducción, Reciclado y Reutilización.

Residuos No Peligrosos (Unidades en Kg)		
	2019	2020
Total	1.250.063	1.484.401

Residuos Peligrosos (Unidades en Kg)		
	2019	2020
<b>Total</b>	<b>4.888.633</b>	<b>5.391.607</b>

Otro indicador que se ha considerado es la ratio de residuos por tonelada de producto fabricado, pudiendo observar una reducción de los residuos peligrosos por tonelada producida, por las mejoras en los procesos para ser lo más eficientes posibles y limitar los residuos y consumos que generan.

Residuos (KG) por T productos fabricados		
	2019	2020
<b>RNP</b>	<b>4,096</b>	<b>4,24</b>
<b>RP</b>	<b>16,02</b>	<b>15,39</b>

Destacar que todos los residuos son gestionados por gestores de residuos autorizados.

### 3.- ASPECTOS SOCIALES Y RELATIVOS AL PERSONAL.

En EL GRUPO consideramos las personas como una riqueza añadida y un valor diferencial en nuestra actividad económica. Esto no solo se relaciona con nuestros propios empleados, sino que nuestros proveedores son igualmente importantes.

Consideramos a nuestros empleados un grupo de interés de referencia porque son quienes hacen que EL GRUPO consiga los logros como empresa. Gracias a ellos la organización sigue funcionando, por lo que debemos asumir una responsabilidad respecto de los mismos.

Como manifestación de dicha responsabilidad disponemos de nuestra POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD Y PERSONAS, que pivota sobre una base fundamental: el reconocimiento de que la Salud y el Bienestar de las personas que trabajan en EL GRUPO son factores claves para la organización, por lo que se tendrá en cuenta la persona como eje prioritario de la Compañía, entendiéndolo así desde el mismo momento de la selección y durante todo su desarrollo en SPB, siendo el objetivo la consecución de una plantilla formada, competitiva, estable, segura, feliz y comprometida.

#### Riesgos y Políticas.

Nuestra responsabilidad frente a los empleados se concreta en gestionar los riesgos que les pueden afectar, que son fundamentalmente:

- Acoso y discriminación.
- Respeto a la confidencialidad de la información de los empleados.
- Selección y contratación con equidad.
- Cuidado de la salud y seguridad en el trabajo.
- Trato digno y respeto.
- Facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

Para ello hemos establecido diferentes procedimientos que tienden a garantizar su bienestar:

\* **EMPLEO:** el éxito de SPB depende directamente del compromiso de todas las personas que conformamos la organización, lo que se traduce en el desarrollo de políticas de atracción y desarrollo del talento. Este tipo de iniciativas es lo que nos ha permitido crear empleo estable y de calidad. SPB en 2020 ha alcanzado una plantilla de media de **603 empleados**, lo que supuso un crecimiento del 14% del 2020 con respecto al 2019. EL 80,53% de la totalidad de la plantilla dispone de una contratación indefinido, el 100 % del personal está cubierto por un XIX Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE 8/08/2018) y se ha producido el 100% de reincorporación tras bajas por maternidad o paternidad.

<i>Creación de empleo estable y de calidad</i>	603 trabajadores/as
<i>Salario mínimo de entrada en SPB</i>	100% personal con jornada completa cobra de inicio un mínimo de 1.336 €/mes netos.
<i>Plantilla por género</i>	210 mujeres y 393 hombres
<i>Plantilla por edad.</i>	67 personas hasta 29 años, 459 personas entre 30 y 50 años y 76 personas más de 50 años.
<i>Plantilla por clasificación profesional</i>	Oficiales 450 personas, Administrativos 13, Técnicos especialistas 124, y Directivos 16
<i>Promedio de contratos indefinidos a tiempo total por género.</i>	Mujeres 165, Hombres 309

El primer criterio de selección para cubrir vacantes, siempre que el perfil sea adecuado, es la **promoción interna**, nuestra apuesta es firme por el desarrollo profesional, y solo en los casos de no poder cubrirla con nuestro talento, abrimos selección externa. Si abrimos una selección externa ésta se inspira en el criterio de diversidad positiva como base de aprendizaje y eficiencia.

Tenemos como objetivo la **diversidad de género**, contando con centros de estudios especializados para incrementar mujeres en la plantilla en puestos de producción, ya que cada vez se requiere mayor especialización electromecánica, formación aun elegida en su mayoría por hombres. Esta línea de trabajo es para nosotros prioritaria y seguimos con nuestro comité de igualdad el avance de nuestras cuotas de igualdad por área y por empresa. Actualmente nuestra cuota de igualdad está representada por 35% de mujeres y 65% de hombres

Nuestra Política retributiva tiene su base en el Convenio General Colectivo de la Industria Química, gestionado a través de Grupos Profesionales en los que se agrupan las diversas tareas y funciones: Producción; Mantenimiento; Servicios; Investigación y laboratorios; Administración e informática; y Comercial. Para cada factor se tienen en cuenta:

- I. los conocimientos y experiencia, así como la dificultad de adquirirlos,

- II. la iniciativa y autonomía en base al marco de referencia y a la elaboración de la decisión,
- III. la complejidad, en cuanto a la dificultad en el trabajo, las habilidades y el ambiente de trabajo
- IV. La responsabilidad, sobre gestión y resultados y en cuanto a la capacidad de interrelación
- V. El mando, contemplando la capacidad de ordenación de tareas, las características del equipo de trabajo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando

Con todo ello se valora cada puesto de trabajo, se clasifica en el Grupo Profesional correspondiente y se compara con los estudios de retribución de mercado equiparables a nuestras condiciones, con el fin de constituir el salario base y los complementos adecuados al puesto y a las condiciones.

El índice de rotación de la plantilla representa un 19,54%. La fórmula para calcular este índice es la siguiente:  $\text{No superar periodo de prueba} + \text{Bajas Voluntarias} + \text{despidos} / \text{Promedio de trabajadores}$ .

Creemos firmemente que la **comunicación con nuestro personal es fundamental** como ejercicio de transparencia y de flujo de información enriquecedora en la toma de decisiones, y para ello contamos con canales de comunicación ágiles como es la intranet de la compañía, que todo el personal puede consultar y utilizar a través de cualquier dispositivo, y a la que nos referimos en otro apartado de este documento. La comunicación interna se ha fomentado también durante 2020 a través de tops de comunicación por parte de Dirección General, pantallas de comunicación y newsletters semanales que informan de los principales acontecimientos de la semana.

Otras acciones con foco en el bienestar de las personas:

\* **Adaptación de los horarios** para el personal con reducción de jornada. Este año debido a la situación Covid se ha fomentado el teletrabajo e incluso en los meses donde hubo confinamiento total se cambiaron los horarios a turnos para las personas que, teniendo que venir presencialmente, podían hacer cambio de horario. Además, se puso en marcha el Plan Me cuida facilitando el trabajo/conciliación.

\* **Guía de Flexibilidad:** para dar un paso más en la flexibilidad horaria, en 2016 nace esta guía para poder flexibilizar las jornadas de trabajo del personal de SPB ajustándose a las puntas de trabajo y descanso más adecuados. En 2018 se extendieron nuevas medidas a todos los periodos estivales, siendo la de mayor acogida el Cambio jornada en periodo estival para compañeros de gestión y turno central: La medida consiste en librar las tardes a cambio de horas de vacaciones. Con esta medida a cambio de 1 día de vacaciones puedes disfrutar de 2 semanas de jornada intensiva. En 2020 continuamos con estas medidas.

\* **Servicio de Fisioterapia y Osteopatía,** con el que hemos contado hasta que la situación de crisis sanitario no obligó, en marzo de 2020, a suspender debido al riesgo de contagio. No obstante, a partir de 2020 toda la plantilla dispone de seguro médico de salud con lo que es más fácil y rápido el acceso a un especialista tanto de esta especialidad como de otras, que pueda actuar antes de una situación crítica, por lo que estamos actuando de forma preventiva.

\* **Gestión con Mutua y Vigilancia de la Salud** ante lesiones y enfermedades para dar servicio rápido y profesional a través de sus servicios médicos, analizando e impulsando acciones en pro de la salud de manera conjunta, basadas en el análisis de indicadores de salud obtenidos a través de los Reconocimientos médicos. Se ha incrementado la comunicación entre Mutua y empresa con reuniones semanales. Además, y debido a la pandemia se han mantenido contacto continuo con Vigilancia de la Salud a fin de proteger a los trabajadores/as frente a riesgos. En 2020 debemos resaltar el trabajo en equipo realizado para llevar la situación Covid de la mejor forma posible. Nos adelantamos a la declaración del Estado de Alarma, realizando ya con anterioridad una evaluación de riesgos y unos Planes de contingencia específicos. Ante una situación legislativa cambiante y una importante escasez de Epis, en pro siempre del cuidado de la salud de los trabajadores se ha trabajado con entidades como Quimacova, Feique, Servicios de prevención para garantizar una situación de seguridad y salud. Por otra parte, se ha mantenido un trato individualizado y un seguimiento con cada una de las personas contagiadas o en situación de riesgo, proporcionando un servicio de asesoramiento y cercanía en esos momentos de incertidumbre

Debemos resaltar en este punto, la mejora en el Proyecto de Gestión del Cambio, que tiene por objetivo la implantación de la gestión por procesos, reforzando la transversalidad, simplicidad y eficiencia de las personas. El resultado de este proyecto nos ha dado un detalle del flujo actual que nos ha permitido comprometernos a unos planes de acción para el cambio, incorporando una visión compartida y focalizada muy motivante para todos los equipos.

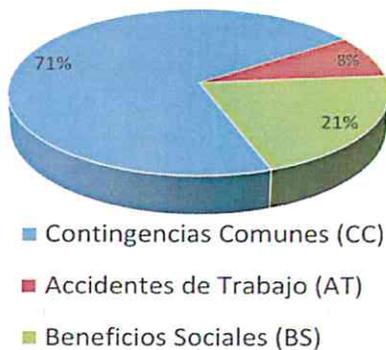
\* **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:**

A fin de reducir el absentismo, que durante 2020 se ha establecido en 2,86% frente al 3,15% de 2019, y mejorar la conciliación con la vida familiar, se siguen adoptando las siguientes medidas:

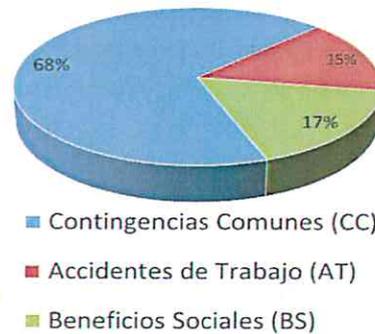
- **Horario Flexible de entrada y salida:** La plantilla de gestión cuenta con una horquilla en la hora de entrada y salida de 2 horas.
- **Horario Flexible durante la jornada**, pudiendo alargar el tiempo de comida, si la persona requiere ir a comer a casa o hacer actividades deportivas
- **Adaptación de los horarios** para el personal con reducción de jornada.
- **Flexibilidad en los cambios de turnos.**
- Preferencia en el **cambio de horas de producción por horas de descanso** en caso de que el personal así lo solicite.
- **Formaciones planificadas dentro del horario laboral**, haciendo seguimiento de este indicador con el Comité de Formación
- **Teletrabajo, medida adoptada para hacer frente a la situación de crisis sanitaria, que se ha venido desarrollando durante todo 2020, por turnos, para asegurar condiciones de seguridad y salud para los empleados**
- **Plan "Me Cuida"**, que estará vigente hasta 30 de Septiembre de 2021, y cuyo objetivo es flexibilizar la jornada de trabajo, horario y turnos a las necesidades familiares de los empleados como consecuencia del covid,
-

El absentismo es un indicador clave para conocer la salud y bienestar de la plantilla. Del 100% de absentismo el 15% es por accidentes de trabajo y el 68% por contingencias comunes. Cada año lanzamos un proyecto para mejorar este indicador, en 2014: el Proyecto Porque Te quiero, y activamos la “FÓRMULA WELLNESS”, formando a toda la plantilla en “mi equilibrio interno y externo” e implicando a la persona como agente de su propia salud; en 2015 empezamos a dar el servicio de fisioterapia y osteopatía y formamos a toda la plantilla en gestión de las emociones; en 2016 introdujimos el servicio de psicólogo y coach y se realizó una evaluación de riesgos psicosociales a toda la plantilla cuyas acciones derivadas se han implantado a lo largo de 2017/18/19; en 2017 iniciamos un programa de Mindfulness de 2 años que ha concluido con 10 minutos de estiramientos y meditación diaria para quien de forma voluntaria asista a la sala reservada para ello; 2018 se realizó el proyecto “Recuerda: trabaja sin riesgos, trabaja para vivir seguro”, obteniendo unos resultados muy favorables y se finalizó el proyecto Observador de Tareas llevado a cabo con el apoyo del servicio de fisioterapia; en 2019 pusimos en marcha el proyecto “Gracias” obteniendo también muy buenos resultados en indicadores. En 2020 se ha llevado a cabo la realización de 2 grandes proyectos: golpes y caídas de material y salpicaduras.

ABSENTISMO 2019



ABSENTISMO 2020



Además, se ha trabajado la comunicación con el impulso de los feed backs y las mejoras propuestas por los trabajadores, y la información sobre los proyectos de PRL de forma que sean conocidos por todos los trabajadores. Por otra parte, se ha puesto un fuerte énfasis en reducir las acciones de la PAP, ya que es donde tenemos detectados las medidas preventivas para eliminar los riesgos.

Resaltar el Plan de movilidad implantado desde 2017, la formación vial para los accidentes *in itinere* y la creatividad en las formaciones de seguridad que año a año hacemos

\* **SALUD Y SEGURIDAD:** nuestro objetivo es velar por la salud y seguridad de nuestros trabajadores, centrando nuestros esfuerzos en la prevención en el desempeño diario a través de la adecuada formación de los empleados y una actitud proactiva de la empresa. Fruto de este interés y del trabajo por la seguridad ha sido la consecución en 2020 de la CERTIFICACIÓN ISO 45001/2018.

SPB tiene un **Servicio de Prevención Propio** que asume las especialidades de Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada, habiendo optado por la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno, cubriendo las especialidades de Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud. En 2020 se ha reforzado el SPP con una persona más dedicada a la Planta de SPB Sevilla.

Los OBJETIVOS con respecto a seguridad son fijados anualmente por Dirección General tomando como referencia entre otros los índices de incidencia establecidos por la Administración Pública del año en vigor y reducidos (Absentismo e Índice de incidencia). Para poder llegar a la consecución de dichos objetivos la seguridad está completamente integrada dentro del Sistema de Gestión, donde podemos identificar procedimientos específicos de la gestión de la prevención de riesgos laborales, con independencia de la integración de los aspectos relacionados con la seguridad en el resto de los procedimientos del SGC y del Sistema de Mejora Continua. La Dirección es parte fundamental en la impulsión de los proyectos de cara a la consecución de objetivos, manteniendo una revisión periódica y crítica de los indicadores, priorizando acciones y asegurándose de que se ponen todos los medios para la consecución de los objetivos fijados.

La acción preventiva en SPB se planifica a partir de la **Evaluación inicial de riesgos laborales**, la cual permite adoptar las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. El personal especialmente sensible y las personas embarazadas tienen una evaluación de riesgos específica para adecuar el puesto de trabajo a su especial condición. Si los riesgos del lugar de trabajo son susceptibles de medición, análisis o ensayo, se realizan éstos, bien con medios propios o, bien, externalizándolos a empresas especializadas, complementando dicho análisis con un PLAN DE MOVILIDAD.

Periódicamente se realizan Auditorías del Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente de acuerdo con lo establecido en el proceso. De manera cuatrimestral se pasan inspecciones desde PRL a todas las instalaciones de forma general siendo los resultados y acciones derivadas reflejadas en la Planificación de la acción preventiva.

Así mismo, se realizan auditorías de las condiciones en las que se encuentran las instalaciones y la maquinaria por parte de Gestión de Mantenimiento y Seguridad Industrial y a las que puede asistir el personal de Prevención. De las “No Conformidades” detectadas se deriva un plan de acciones correctivas

Desde diciembre de 2011 SPB dispone de la Certificación OHSAS 18001:2007 de Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y se realizan las auditorías tanto internas como externas de manera anual. y este año nos hemos certificado con la ISO 45001:2018

Para nosotros constituye también un objetivo que los propios empleados participen en el diseño de las medidas de prevención y lo hacen a través del procedimiento **de comunicación, consulta y participación de los trabajadores**, que se articula utilizando distintas formas: Política de puertas abiertas, reuniones trimestrales de los representantes de los trabajadores/as con el personal de Salud y Personas y reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud. De manera continua, además, participan activamente y se les consulta y son formados e informados por parte de la empresa, sobre los aspectos relativos a la seguridad y salud, al representar un eje fundamental en la consecución de los objetivos con respecto a la seguridad de los trabajadores/as.

La formación es otro bastión fundamental para prevenir accidentes o siniestros. Por ello realizamos una formación inicial y periódica tanto de los riesgos en el puesto de trabajo y cómo

establecer medidas preventivas, como de nuestros Planes de Emergencia y Autoprotección, que además están publicados y sobre los que se realiza una puesta en práctica a través de simulacros periódicos.

En 2020 se ha comenzado a realizar la formación inicial de Acogida de forma on line, reforzándola presencialmente con el Proyecto de Proximidad, que forma de manera individualizada por parte de un especialista de prl a la persona nueva "in situ" en su puesto de trabajo en lo referente a riesgos y medidas preventivas.

A destacar que establecemos una total transparencia sobre los accidentes e incidentes -que son todos investigados-, siendo las medidas preventivas y correctivas derivadas introducidas en la Planificación de la Actividad preventiva.

Por último, en cuanto a seguridad se refiere, SPB toma las medidas necesarias para determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la **protección individual**, facilitando a los trabajadores los equipos de protección y la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de las tareas de cada puesto de trabajo, así como la formación e información necesarias para el correcto uso éstos. A nivel interno se comprueba su utilización adecuada por diversos medios.

La accesibilidad es total ya que disponemos tanto de máquinas dispensadoras de epis como de un servicio de garita 24 horas donde se puede acudir en caso de no disponer de algún Epi la máquina. Se ha trabajado especialmente este año con la adquisición de mascarillas de protección y de determinados epis que debido a la situación de pandemia no era posible conseguir de forma fluida en el mercado.

En lo referente a trabajos de empresas externas en SPB se trata con la mayor importancia la **coordinación de actividades empresariales** definiendo y estableciendo los medios de coordinación que sean necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y la información sobre los riesgos laborales en cualquiera de los supuestos de concurrencia de distintas empresas en un mismo centro de trabajo, o de concurrencia con los trabajos internos de la empresa. Además, en caso de trabajos en los que se requiera de otros proveedores, incluso si no acuden a nuestro centro de trabajo, se les exige el cumplimiento de la seguridad y salud en sus procesos, velando por el cumplimiento de las obligaciones relativas a la Prevención de Riesgos Laborales. Durante 2020 se ha realizado un ranking de empresas seguras basado en variables como accidentes, incumplimiento etc que aparecen en el histórico de dichas empresas y se ha comunicado al personal contratante a fin de que se tenga en cuenta para la contratación futura.

La vigilancia de la salud ha sido contratada con una entidad externa que se encarga de comprobar, bajo los protocolos establecidos, la idoneidad para la ocupación de un puesto de trabajo y cuyos informes sobre indicadores de salud nos ayudan a tener una visión de cómo está, a nivel de salud, nuestra compañía y proponer los objetivos para el año siguiente. En 2020 se ha trabajado más estrechamente con Vigilancia de la Salud debido a la situación de pandemia

Desde el año 2014 SPB está adherida a la declaración de Luxemburgo, siendo nuestro programa estrella “**FÓRMULA WELLNESS**”, cuyo objetivo es posicionar al empleado/a como agente de su propia salud, en el sentido más amplio de la palabra, para que éste detecte, prevenga, vigile y promueva hábitos saludables y sea ejemplo para los demás

Este programa cuenta con cuatro líneas de trabajos, que se han tratado de mantener por todos los medios durante el 2020:

**Línea Salud y Bienestar:**

En SPB durante 2020, se ha tenido que suspender el servicio de osteopatía, y las clases de yoga no obstante se ha continuado con las campañas de salud general y se ha informado sobre todos los temas de salud relacionados con el Covid. En cuanto a Mediación disponemos de personas formadas para atender en cualquier momento aspectos relacionados con conflictos interpersonales. Por otra parte se ha fomentado la campaña de vacunación contra la gripe.

Por otra parte, desde 2020 todos los empleados/as de SPB disponen de un seguro médico y de facilidades para que puedan extenderlo a sus familiares.

Con respecto al Covid, se ha proporcionado a todas las personas de SPB productos higienizantes para el su uso y el de sus familias, y a nivel comarcal se ha ayudado a los ayuntamientos cercanos y otras entidades con productos de desinfección e incluso proporcionándoles epis.

**Línea Deporte y Alimentación:**

En esta línea, entre las actuaciones que se han trabajado en el primer trimestre de 2020 se encuentra la oferta a los trabajadores de facilidades para la práctica del deporte en el Pabellón polideportivo adecuando los horarios a turnos de trabajo y con descuentos.

Por otra parte, se ha patrocinado el equipaje de las Escuelas Deportivas municipales.

En cuanto a **alimentación saludable** se promueven dietas saludables, Aunque parte del año se ha eliminado el consumo en la máquina de alimentación saludable se ha restituido en cuanto ha sido posible. Por otra parte a través de la Newsletter se ha incentivado el consumo de la alimentación saludable.

**Línea Diversidad-Igualdad-Conciliación (DIC):**

Esta implementado un Plan de Igualdad que garantiza un tratamiento igualitario entre hombres y mujeres.

En SPB hemos implantado medidas de conciliación ayudan a mejorar el compromiso de la plantilla con la compañía, a las que nos hemos referido anteriormente.

**Línea Voluntariado:**

El voluntariado corporativo es un conjunto de actividades promovidas y apoyadas por la compañía que tiene como finalidad la involucración y participación libre de sus empleados/as a través de la dedicación de su tiempo, capacidades y talento a causas, proyectos y organizaciones sin ánimo de lucro.

En 2017, Volutare ya nos hizo entrega de la certificación “plus” a nuestro programa de voluntariado, posicionándolo al nivel de las grandes empresas multinacionales.

En el año 2019 se llevaron a cabo 10 acciones con amics de la gent major, proyecto libera de medio ambiente, la magia de la química, confección de cajas nido y acciones de colaboración deportiva.

Durante el primer trimestre de 2020, se llevaron a cabo 2 acciones con Amics de la gent major, pero hubo que suspender cualquier acción debido a las medidas adoptadas por el COVID-19, estando a la espera de poder retomarlas en cuanto sea posible por su efecto enriquecedor para todos los participantes.

Dado el impacto que puede tener la actividad de nuestros proveedores en nuestro negocio, realizamos auditorías de nuestros proveedores para evaluar las condiciones de trabajo con los mismos en el marco de la coordinación de actividades empresariales. Según corresponda, también implementamos medidas para mejorar estas condiciones en estrecha cooperación con nuestros proveedores. En 2013, lanzamos un programa de concientización entre nuestros proveedores sobre problemas comunes que hemos detectado durante las auditorías y estamos comprobando sus resultados positivos. Nuestro objetivo es reducir el número de problemas relacionados con las condiciones de trabajo por proveedor a 3 acciones para mejorar antes de 2020 en comparación con nuestro nivel de 2015 de 12.

**\* RELACIONES SOCIALES:** en SPB nos regimos por el convenio colectivo de Industria química. Somos miembros de Feique, llevamos al día las actas de la comisión mixta, y nos apoyamos en el Estatuto de los trabajadores y en una consultoría para que nos ponga al día de jurisprudencia.

Contamos un **comité de empresa** compuesto por 13 miembros/as votados en elecciones cuatrienales. De los miembros del comité de empresa, se seleccionan los integrantes de los comités de: formación e igualdad y de prevención de riesgos, donde se vela por el bienestar de las personas y el seguimiento efectivo de la normativa que nos aplica.

Asimismo, Impulsamos una adecuada POLÍTICA DE COMUNICACIÓN INTERNA con el objetivo de lograr que todos los empleados estén informados de los asuntos más relevantes, tanto los que le afectan directamente a corto plazo, como los proyectos nuevos de la compañía.

En SPB contamos con las siguientes herramientas de comunicación:

- **Accesos compartidos:**
- **Tablones de anuncios:** paneles de información virtual y real, y reuniones de grupo.
- **Instrucciones:** Se forma e informa a toda la plantilla cuando se genera una instrucción técnica surgida a partir de una modificación operativa.
- **Portal del empleado/a:** Donde se accede a la actualización de la trayectoria profesional, seguimiento de las competencias, recibos de nóminas, formaciones, ...
- **Cambios organizativos:** Cualquier cambio organizativo que afecta al personal debe ser comunicado con una antelación mínima de 7 días, siendo este plazo ampliado a 15 si se trata de una modificación sustancial de su jornada. En nuestro caso, este tipo de cambio lo comunicamos con la máxima antelación, de forma que pueda ser consensuado entre las partes.
- **INTRANET,** pieza clave en la comunicación interna de SPB
- **Newsletters semanales,** en que se recogen las principales noticias o eventos de la semana.

- **Tops de Comunicación a todos los niveles**, destacando las tops de comunicación de Dirección General a toda la empresa.

En el año 2017, para mejorar nuestra comunicación interna pusimos en marcha la Intranet de la compañía. Se trata de una herramienta que tiene como objetivo facilitar el acceso de todos los colaboradores a aquellas herramientas, aplicaciones, accesos que necesitan para su trabajo y, por otro lado, darles a conocer a través de las noticias y los eventos en el calendario, las novedades y últimas informaciones relevantes de la compañía.

En 2019 hemos puesto en marcha las Newsletters semanales de los viernes, que informan a nivel interno de las principales noticias y eventos de SPB y se han incrementado las tops de comunicación de Dirección general, siendo periódicas.

En 2020 la Newsletter ha sido fundamental al ser una herramienta imprescindible de comunicación debido a la imposibilidad de hacerlo más directamente por otra vía, al suspenderse las top 5 y las comunicaciones a través de las pantallas a causa de la pandemia y el estado de alarma.

**\* FORMACIÓN:** fomentamos el desarrollo profesional a través de la formación inicial en el puesto y la formación continua, dando la oportunidad de desarrollo de carrera equitativamente según la actitud y aptitud del personal.

Una de las metas que nos hemos fijado es que todo/a integrante del GRUPO crezca y se desarrolle junto con el mismo, por lo que anualmente realizamos dos entrevistas de seguimiento de competencias y objetivos, con las que pretendemos detectar oportunidades de mejora, implementar programas formativos y seguir desarrollando el talento de los/as empleados/as. Contamos además con un procedimiento de acogida para formar inicialmente a los nuevos empleados.

El resumen de formación 2020:

#### ACCIONES DEL PLAN DE FORMACIÓN 2020

Horas formación/hombres	Horas formación/mujeres	Total formación/persona
9,5	5,3	14,81

En 2019 reforzamos la gestión de Personas, con la redefinición de los procesos de Desarrollo de Personas, Formación y Area Laboral. En 2020 se ha puesto en marcha, como instrumento facilitador, un nuevo software con diversos módulos: de Empleado central, formación DOPA, desarrollando el portal del empleado de SSFF, herramienta más amigable y completa que la anterior (META4).

Además, este año se ha implementado y establecido un seguimiento a las personas que cambian de puesto, igualando este seguimiento al que se hacía a las personas de nueva incorporación. Con el fin de que todo el personal que esté en la compañía desempeñando un puesto nuevo para la persona tenga seguimiento y soporte tanto del manager como del área de S.P. con el fin

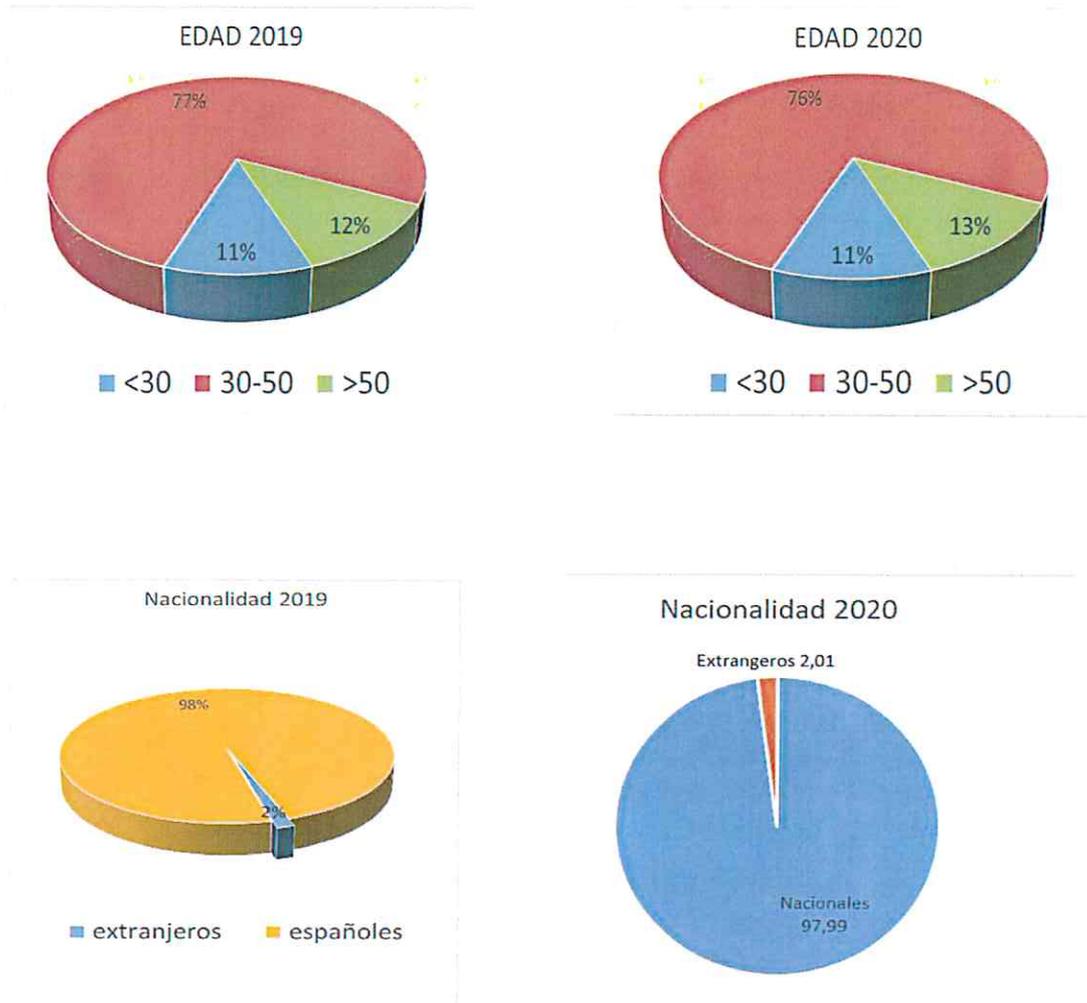
de que los resultados sean lo más eficientes posibles y el periodo de acogida sea una etapa vivida de forma positiva para la persona

\* **ACCESIBILIDAD UNIVERSAL:** para la compañía un reto en el que estamos trabajando es conseguir el 2% de la plantilla con minusvalía. Actualmente tenemos un 0,99% de la plantilla con diversidad funcional.

Se ha trabajado con el Servef y con fundaciones, para conseguir incorporar a nuestra empresa personal con discapacidad y ante la dificultad de encontrar estos perfiles acordes con nuestra actividad, en 2017 se tramitó el certificado de excepcionalidad, teniendo la resolución favorable en septiembre de ese mismo año. Anualmente, durante los 3 años de vigencia del certificado de excepcionalidad, la empresa presentará una memoria justificativa del cumplimiento de las medidas alternativas, aportando certificado del centro especial de empleo donde se acredita los importes facturados a los mismos.

\* **IGUALDAD:** las retribuciones son equitativas, y en el mismo puesto de trabajo cobran lo mismo tanto hombres como mujeres. Las posibles desviaciones que hay vienen dadas por reubicaciones de personal que vienen de un puesto en la compañía con mayor rango salarial y se les proponen estas reubicaciones por necesidad de la compañía y/o resultado de su desempeño. Durante el año 2020 se ha adaptado nuestro Plan de Igualdad a las exigencias establecidas por el RD 901/2020 de 13 de Octubre, y se ha trabajado también la revisión de categorías según convenio con el comité de igualdad, y el diagnóstico retributivo, trabajo que ha continuado en el 2021 para la plena adaptación al RD 902/2020 de 13 de Octubre.

Disponemos de un **protocolo contra el acoso sexual y la violencia en el trabajo** que tiene por objeto la prevención del acoso en el ambiente laboral y, si ocurriera, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar la situación y evitar que se repita. Dicho procedimiento garantiza la confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas y da prioridad y tramitación urgente. Se basa en una investigación exhaustiva de los hechos, garantizando la intervención de la compañía mediante la adopción de las medidas necesarias derivadas del proceso de investigación, así como la indemnidad frente a represalias, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran derivarse de situaciones de denuncia falsa o de mala fe. También garantiza que la persona acosada puede permanecer en su puesto de trabajo en las mismas condiciones, si esa fuera su voluntad.



#### 4.- RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.

El respeto por los derechos humanos debe estar integrado en nuestro negocio en la medida que los derechos humanos son los componentes fundamentales de la sociedad sobre los cuales confiamos y tenemos la responsabilidad de defender y fortalecer. También es el compromiso fundamental que hacemos como negocio con nuestros clientes que compran nuestros productos.

Desde 2015 somos socios comprometidos con los 10 principios del “Pacto Mundial de la Naciones Unidas”, en materia de respeto a los Derechos Humanos, por lo que el GRUPO se opone a cualquier vulneración de los Derechos Humanos y las Libertades Públicas de las personas, ya sea por parte de las organizaciones que lo componen, de sus empleados, directivos o proveedores.

#### Riesgos y Políticas:

El Código Ético recoge la TOLERANCIA CERO a cualquier vulneración de los derechos humanos y especialmente se asume tanto por el órgano de administración, como por los directivos y empleados los siguientes compromisos:

\* **Abolición trabajo infantil:** no se acepta ningún tipo de trabajo infantil, ni en el propio GRUPO, ni por terceros vinculados a éste.

\* **Eliminación del Trabajo forzoso:** No se permitirá el trabajo forzoso, voluntario o involuntario, por parte de ninguna empresa del GRUPO o terceros vinculados a éstas.

\* **No permitir ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.**

\* **Trato con dignidad, respeto y justicia** al resto de compañeros, teniendo en consideración sus diferentes sensibilidades culturales.

\* **No discriminación por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo** o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.

#### Exigencia a proveedores y colaboradores:

Exigimos a nuestros proveedores y colaboradores los mismos estándares de respeto a los derechos humanos que nos imponemos a nosotros mismos en cuanto que, por un lado, queremos trazar una cadena de suministro responsable que comparta nuestros valores y nuestra ética, y, por otro lado, necesitamos controlar cualquier impacto negativo en nuestro negocio que provenga de la misma.

Con arreglo a ello, en nuestra POLÍTICA DE SELECCIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES contemplamos como requisito exigido a todos los **proveedores, socios y colaboradores el compromiso** de respetar y actuar según los principios del Pacto Mundial, los principios rectores de los derechos humanos de Naciones Unidas, el Código Ético y prácticas sostenibles.

#### Indicadores:

Durante todos estos años de actividad y especialmente durante 2020 no hemos detectado ninguna infracción de los derechos humanos dentro del grupo y nuestra cadena de suministro.

## 5.- LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.

- En materia de **CORRUPCIÓN Y SOBORNO** tenemos establecido el **PRINCIPIO DE "TOLERANCIA CERO"**, que aplica a través de una serie de protocolos, que entroncan a su vez con la cultura de cumplimiento implantada e impulsada por el órgano de administración a través de la función de Compliance y que inspira a toda la compañía con carácter transversal. Entre estos protocolos destacan:

- **Sobornos, comisiones, regalos, agasajos:** EL GRUPO no influirá sobre la voluntad de decidir de las personas con el fin de conseguir algún tipo de beneficio para las diferentes compañías o mediante el uso de prácticas no éticas.

De igual modo no se influirá sobre funcionarios o empleados públicos

de cualquier Administración con el fin de conseguir una ventaja en la relación con éstos.

- **No se aceptarán regalos o liberalidades** que sean desproporcionadas, moralmente inaceptables o que busquen obtener alguna ventaja indebida.
- **Gastos de representación y otros:** Los gastos de las personas que realizan su actividad en el GRUPO o en nombre de éste, se ajustarán al principio de austeridad y deberán de estar debidamente justificados y relacionados con la actividad laboral.

- **Blanqueo de Capitales:** EL GRUPO cumplirá con la legislación nacional e internacional que luche contra el blanqueo de capitales. Además, no mantendrá relaciones comerciales con entidades que no cumplan estas directrices o que dé lugar a dudas y no sean capaces de demostrar el cumplimiento de estas directrices.

- **Conflicto de intereses:** Ante situaciones que puedan conllevar conflictos de intereses entre las empresas que forman EL GRUPO y la persona afectada, se deberá dar a conocer el conflicto al superior jerárquico inmediato, y no se deberá participar directa o indirectamente en la decisión que se adopte.

- **Comportamiento de competencia desleal:** Estamos suscritos a los pactos que ADELMA (Asociación de Empresas de detergentes, productos de limpieza y mantenimiento) ha elaborado para respetar las reglas de libre competencia en el sector.

### Riesgos y Políticas:

Respecto a la CORRUPCIÓN Y SOBORNO, a fin de evitar precisamente las comisiones y regalos que suponen un riesgo de soborno, especialmente sensible en el Área de compras y en menor medida en el Área financiera, y que implicaría un riesgo penal y reputacional, SPB ha establecido determinadas políticas y medidas:

- Política de Selección y Homologación de proveedores y colaboradores, en virtud de la cual se establecen:
  - Sistema de selección de proveedores y colaboradores basada en criterio objetivos,
  - Transparencia en sus actuaciones a la Dirección General y a los demás Departamentos de en cuanto a las decisiones de contratación.
  - Regulación de los conflictos de interés.
  - Seguimiento semestral de proveedores.
- Procedimiento de Aprobación de Gastos e Inversiones: al cual se debe acoger cualquier gasto o inversión que se haga en EL GRUPO y que supone diferentes barreras de control.
- Protocolo delegación autoridad y firmas: que supone que sólo aquellas personas que ostentan los poderes notariales correspondientes, podrán representar a las compañías del GRUPO, y firmar contratos acuerdos y otros documentos en su nombre.

- Política de viajes: directriz de utilizar la plataforma establecida para la contratación de los viajes laborales, debiendo justificar cualesquiera dietas o gastos de transporte.
- Medios de pago: No se admitirán más medios de pago que los establecidos en EL GRUPO, que suponen un control y verificación por parte del Departamento Financiero.

En relación con el BLANQUEO DE CAPITAL, que conlleva un riesgo penal para la compañía, tenemos procedimientos de diligencia para prevenir que a través de proveedores o clientes podamos incurrir en este riesgo, especialmente cuando se trata de operaciones o relaciones con terceros países no procedentes de la UE, entre los que se encuentran:

- Acreditación de la identidad de la persona jurídica con la que operamos, exigiéndole la documentación precisa que acredite ésta y la representación y facultades de la persona física que actúe en su nombre.

- Adscripción a la plataforma SEDEX, donde se recoge información de proveedores contrastada.

- Investigación de la actividad de la empresa coincidente con aquella en que se enmarcan las operaciones a realizar

- Procedencia de fondos: exigiendo para el pago transferencia de una cuenta de la misma empresa, a través de Bancos con domicilio en España, en la UE, o terceros países equivalentes.

Alineados con los valores y la ética del GRUPO, creemos importante erradicar la competencia desleal, por ello, para desmarcarnos de esta actitud, acordamos en nuestro Código Ético cumplir los siguientes puntos:

- **Abuso posición**: Desde SPB no se abusará de una posición dominante o privilegiada en el mercado. Y este principio se recoge en todas las asociaciones que cualquiera de las empresas del GRUPO preside o de las que forma parte. EL GRUPO se obliga a cumplir con la normativa sobre defensa de la competencia y competencia desleal, tanto en materia de publicidad, como patentes y marcas, secretos de empresa, etc....
- **Lealtad**: EL GRUPO se compromete a competir lealmente con otras empresas cooperando en la consecución de un mercado libre basado en el respeto mutuo entre los competidores, y absteniéndose de realizar prácticas desleales.
- **Captación de clientes**: En EL GRUPO no se captarán clientes de otros competidores mediante métodos no éticos.

#### Indicadores:

- 0 casos de soborno o corrupción (regalos recibidos)
- 0 casos de denuncia o investigación por blanqueo de capitales (consultas sedex)
- 0 quejas por competencia desleal

## 6) INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD.

EL GRUPO es consciente de su papel dentro de la sociedad, por ello nos comprometemos a trabajar a favor de la sociedad en general, y en las zonas donde actuamos en particular. Dentro de nuestro deseo de convertirnos en referente de sostenibilidad y ejemplo a seguir, creemos indispensable comprometernos en:

- **Cumplimiento de la legalidad y los más altos estándares éticos**
- **Medidas dirigidas a favorecer las poblaciones locales:** fomento del empleo y ayuda a necesitados.
- **Colaboración con ONG, asociaciones o fundaciones:** Desde EL GRUPO existe la apuesta por la colaboración con diferentes ONG, principalmente a través de acciones de sensibilización y/o voluntariado corporativo.
- **Neutralidad política:** Es importante resaltar el apoyo como GRUPO empresarial, siempre que lo consideremos oportuno, a aquellas iniciativas políticas que favorezcan la mejora en la sociedad, sin tener en cuenta la corriente ideológica o el partido político que las impulse.

**\* Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible:** EL GRUPO cree firmemente que hay que devolver a la sociedad lo que nos da, intentado minimizar el impacto de nuestra actividad industrial en el entorno local, por ello:

### 1. Implementamos políticas sociales dirigidas al entorno local a través de las siguientes vías:

- **Contratación laboral:** priorizando la contratación de futuros empleados/as a personas de las localidades cercanas a nuestros centros de trabajo, Cheste y Huévar del Aljarafe, para que formen parte de nuestra plantilla de tal forma que una mayoría de nuestra plantilla tiene su domicilio en poblaciones locales.
- **Formación:** A través de formaciones, enmarcadas en el voluntariado corporativo, a personas en riesgo de exclusión social, con la finalidad de ayudarles en su inserción en el mundo laboral.
- **Desarrollo local:** Colaboramos desde hace años con asociaciones de las localidades de nuestros centros de trabajo y sus alrededores, a través de donaciones, patrocinios, y voluntariado corporativo.
- **Mejora de productividad en proveedores locales:** En algunas ocasiones la actuación de SPB va más allá del simple estatus como cliente, ya que ayudamos a las empresas proveedoras a mejorar la calidad del producto y alcanzar los estándares de calidad que exigimos.

2) Participamos en diversos voluntariados a través de su programa de Responsabilidad Social Corporativa, y realizamos aportaciones a entidades sin ánimo de lucro. No obstante, no se realizan de forma arbitraria, sino que tenemos establecidos 10 criterios que determinan si se realiza la liberalidad o no.

Estos criterios han sido cuidadosamente elegidos a fin de evitar cualquier riesgo reputacional.

No se realizará ningún tipo de donación a entidades sin ánimo de lucro que tengan algún tipo de significación política a fin de preservar nuestro principio de neutralidad política.

3. Mantenemos diálogo con las Administraciones Locales -Ayuntamientos de Cheste y Huelva de Aljarafe- de las poblaciones en las que tiene su sede la compañía fundamentalmente a través de los representantes de las Asociaciones de los polígonos industriales donde radican las plantas y las oficinas para comunicar cualquier asunto de interés general y a través de los medios telemáticos establecidos legalmente para la comunicación con la Administración. Así como con las Consellerías correspondientes de Industria, Medioambiente, Social en cuanto a consultas, notificación de expedientes, solicitud de autorizaciones, etc...

4. También colaboramos con agentes locales como colegios, asociaciones centros deportivos, sociales o de protección medioambiental valencianos con los que podemos establecer sinergias para poner en marcha acciones de sostenibilidad social, o medioambiental.

5. Fomentamos la colaboración con Universidades y Centros de Investigación tanto en programas de becas como de Trabajos de Final de Máster, así como en I+D para el desarrollo de nuevos productos, materias o procesos.

6. Asociaciones: El asociacionismo tiene para nosotros la consideración de una pieza importante en el buen gobierno y de la Responsabilidad Social Corporativa. Por ello, desde SPB formamos parte de diferentes asociaciones e instituciones públicas y/o privadas con la finalidad de estar en la vanguardia de buenas prácticas, favorecer e impulsar sinergias, buscar nuevas alianzas y colaborar en el desarrollo del tejido empresarial, y específicamente el sector industrial.

En 2019, SPB en concreto, a través de su Director General, Directores de Área y/o Gerentes, forma parte, entre otras, de las siguientes asociaciones, en las que sigue participando en 2020

Tipo	Asociación
Sectorial	ADELMA: Asociación Nacional de Empresas de Detergentes y Productos de Limpieza
	CED: Comité Español de Detergencia de Tensioactivos y afines.
	QUIMACOVA: Asociación Química y Medioambiental del sector Químico de la Comunidad Valenciana.
	FEIQUE: Federación Empresarial de la Industria Química Española.
Asociación Empresarios	Cámara Comercio Valencia
	CEV. Confederación Empresarial Valenciana
	AVE (Asociación Valenciana de Empresarios)
	AED (Asociación Española Directivos)
	CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales)
	IVEFA (Instituto valenciano para el estudio de la empresa familiar)

Universidad e Investigación	FVEA: Fundación Valenciana de Estudios Avanzados
	Cátedra de Cultura Directiva y Empresarial en la Universidad Politécnica de Valencia
	Consejo Social Universidad Politécnica de Valencia
	Consejo Gobierno Universidad Politécnica de Valencia.
	Consell Valencià de la Innovació
	ITENE (Instituto Tecnológico del Embalaje, Transporte y Logística)
	AIMPLAS (Instituto Tecnológico del Plástico)

\* **Subcontratación y proveedores:** de nada serviría los compromisos adoptados por la compañía en relación con todos los grupos de interés y con la ley si nuestros proveedores y colaboradores no se alinean con nuestros valores, compromisos y forma de hacer las cosas, por ello, tal y como hemos apuntado anteriormente, todas las exigencias que establecemos a nivel interno las proyectamos a nuestros proveedores y colaboradores, no sólo para establecer relaciones duraderas y estables en que ambas partes ganen, también para prevenir el impacto que un incumplimiento legal o una infracción de nuestros procedimientos puede ocasionarnos en nuestra actividad y mitigar estos riesgos. Se trata en definitiva **reforzar la cadena de suministro con el fin tanto de minimizar riesgos, a través de procedimientos de diligencia debidos**, como de crear relaciones comerciales estables a largo plazo con nuestros proveedores, colaboradores y socios, generando una cadena de suministro responsable.

Respecto a los proveedores, SPB trabaja con más de **300 proveedores** suministradores de **materias primas y materiales**, que conforman la fabricación de los diferentes productos, de los cuales cerca del 80% son de ámbito nacional y con cerca de **1.100 proveedores de compras indirectas**.

### Riesgos y Políticas:

En el análisis de los riesgos derivados de nuestras relaciones con los proveedores y colaboradores se aprecian los siguientes:

- **RIESGO A Medio ambientales:** problemas medioambientales producidos por una inadecuada gestión de los residuos, las emisiones y los vertidos de nuestros proveedores, no utilización de ingredientes o materias primas de origen sostenible o uso no racional de los recursos naturales, que ya hemos contemplado en el apartado correspondiente.
- **RIESGO B Calidad:** procedentes de las materias primas, y demás productos suministrados.
- **RIESGO C Salud:** problemas de salud por utilización de materias primas que no cumplan la legislación pertinente en términos de peligrosidad, toxicidad y/o incorrecto etiquetado de los productos que SPB pone en el mercado.

- **RIESGO D Rentabilidad económica/Competitividad:** riesgo de sostenibilidad económica de la empresa a consecuencia de no gestionar las compras con nuestros proveedores de forma eficiente
- **RIESGO E Legislación:** incumplimiento de las normativas y de la legislación general y específica vigente: Normativa específica de producto (Reach y CLP), legislación laboral (PRL y SS)
- **RIESGO F Derechos Humanos:** proveedores que no cumplan los derechos humanos, el incumplimiento de las condiciones de seguridad y entorno del trabajo, colaboración en conflictos armados o fabricación o compraventa de armamento, etc., al que nos hemos referido en apartados anteriores.
- **RIESGO G Éticos:** problemas de corrupción por el cobro de comisiones o recepción de regalos por parte de los proveedores, filtración de información confidencial a empresa de la competencia o a proveedores competidores, abuso de posición de poder en negociaciones con proveedores, conflicto de interés entre el personal que gestiona compras de SPB y proveedores, etc., que analizamos en apartados anteriores.

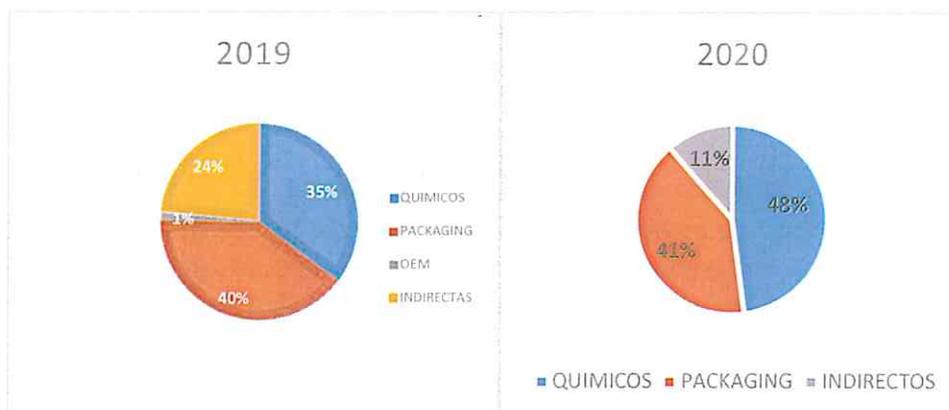
Políticas implementadas para la mitigación de riesgos:

- a. **Políticas de Selección de Proveedores (RIESGOS A-B-C-F-D):** se establecerán criterios a la hora de la selección continua de proveedores. Se priorizarán aquellos que cumplan los criterios establecidos, todos ellos objetivos.
- b. **Procedimiento de Selección/Homologación de Proveedores (RIESGOS A-B-C):** aplicación del procedimiento de selección y homologación de proveedores que garantice *a priori* que los proveedores seleccionados por nuestro GRUPO cumplen con unos requisitos mínimos en lo que se refiere a:
  - Organización, medios productivos, experiencia técnica, solvencia económica, etc.
  - Calidad/Seguridad.
  - Sostenibilidad y Medio Ambiente.
  - Gestión de la Prevención.
- c. **Procedimiento de Evaluación de Proveedores (RIESGOS B):** los proveedores de SPB deben ser evaluados en su desempeño como tales, de acuerdo con criterios de evaluación definidos por la compañía y aplicados en función de las características del producto adquirido o servicio contratado al proveedor. Los proveedores que por su calificación en la evaluación continua de los proveedores y con el fin de realizar un seguimiento en el desempeño, tengan la máxima clasificación (A), tendrán prioridad para ser seleccionados para futuras licitaciones o procesos de compras. Asimismo, aquellos proveedores que tengan definidas políticas medioambientales para su gestión interna tendrán preferencia igualmente en procesos de compras. Para aquellos proveedores que obtengan una calificación insuficiente o negativa se deberá tomar acción de regularización o de término de sus respectivos contratos, según corresponda.
- d. **Desarrollo de Proveedores (RIESGOS G-D):** con el fin de conseguir un aseguramiento en las compras de productos y/o servicios efectuadas por SPB se propiciarán acuerdos comerciales para afianzar la confianza entre el Proveedor y SPB. Los criterios básicos en las relaciones comprador-proveedor son:

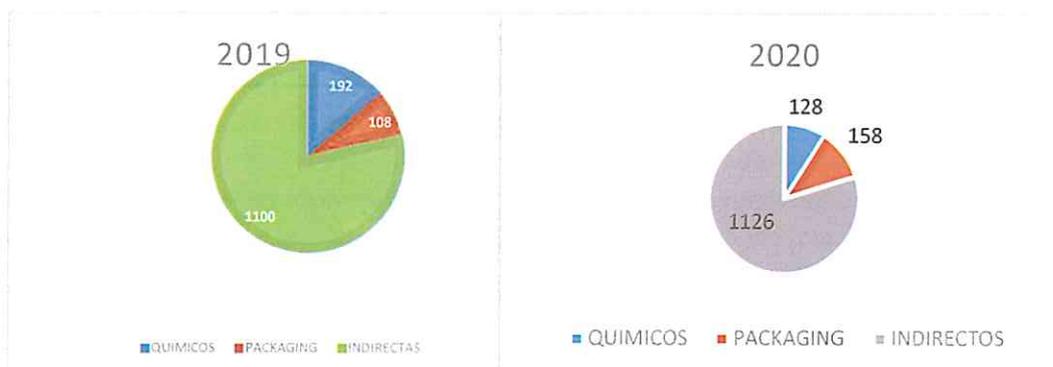
- Un Proveedor es un colaborador y debe ser tratado como tal.
  - Relaciones recíprocas estrechas, basadas en la profesionalidad, con franqueza y confianza mutua.
  - Respeto a los compromisos contraídos.
  - Identidad de intereses.
  - Coparticipación en riesgos.
- e. **Mesa de Contratación (RIESGOS D-G):** contamos con una mesa de contratación y un procedimiento que la regula.
- f. **Proceso de Compras (RIESGOS D):** la gestión de las compras cubre la responsabilidad de establecer la estrategia de la empresa en el mercado proveedor, asegurando la fiabilidad de los proveedores en sus suministros, por lo que se convierte en un área crítica, que afecta a la calidad y seguridad del servicio a clientes y al coste de los productos y/o servicios.
- g. **Generación de Contratos (RIESGOS A-B-C-D-E-F-G):** formalizamos la relación con nuestros proveedores mediante la firma de contratos/acuerdos/ pedidos que regularicen la relación comercial entre las partes.

Indicadores:

1. Desglose naturaleza de Compras SPB:



2. Número de proveedores:



### 3. Evaluación de Proveedores:

Resumen clasificación	2020	%
A	173	55.98%
B	48	15.53%
C	20	6.47%
D	1	0.32
< 1 ENTRADA	67	21.68%
TOTAL	309	

Clasificación proveedores	2019	
A	176	61,1%
B	41	14,2%
C	16	5,6%
D	1	0,3%
< 1 Entrada	54	18,8%
TOTAL	288	

1. % Proveedores enviado doc. Homologación proveedores: 100 %.
2. % Proveedores de Mp's con contrato firmado: 40%

\* **Consumidores:** consideramos a nuestros clientes y consumidores los protagonistas de nuestro éxito. Somos conocedores de la gran importancia que tienen dentro de nuestra organización y es por ellos por los que día a día seguimos con nuestra actividad. Por lo que nos comprometemos a seguir dando respuesta a sus necesidades a través de:

- **Ofrecer productos de calidad:** Firme apuesta por la I+D+i, para cubrir las necesidades de nuestros clientes ofreciendo los mejores productos al mejor precio.
- **Integridad y honestidad:** EL GRUPO entiende la integridad como hacer lo correcto y la honestidad como no ocultar la verdad. Para establecer una relación de confianza es necesario actuar de acuerdo con estas dos piedras angulares.
- **Privacidad y confidencialidad:** Se respetará en todo momento el derecho de privacidad de nuestros clientes y la confidencialidad depositada en las empresas del GRUPO, por lo que no se revelará la información confidencial o considerada sensible, a ningún tercero, de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- **Reclamaciones de consumidores:** Garantizar los productos y servicios de la empresa y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de consumidores y usuarios buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento normativo.

- **Proveer a tiempo la cantidad demandada:** Una de las mayores preocupaciones de nuestros clientes es la provisión de productos. Por ello se respetarán los acuerdos establecidos respecto a plazos y cantidades demandadas.

Para atender a todos estos compromisos SPB cuenta con certificaciones de las principales normativas de sistemas de gestión como la ISO 9001 (Calidad), ISO 14001 (Medio ambiente) e ISO 45001 (Seguridad y Salud de los trabajadores). Además, la empresa también está certificada por la norma BRC Global Standard Consumer Products Personal Care and Household desde el año 2013. Esta normativa presenta apartados específicos asociados al compromiso de prevención de los riesgos para la salud y seguridad de los consumidores.

### Riesgos y Políticas:

El principal riesgo que puede producir nuestra actividad es que resulta afectada la salud o la integridad física de nuestros consumidores, así como un riesgo reputacional y económico derivado de los posibles daños que sufran y la no gestión eficiente de sus quejas y reclamaciones.

Como medidas principales cabe destacar:

- **Compromiso de la alta dirección** con la mejora continua de sus productos y procesos.
- **Análisis de riesgo de producto.** En este proceso se evalúan los riesgos asociados al cumplimiento de requisitos legales, a la seguridad de los productos desde el punto de vista del consumidor, evaluando forma de uso, etiquetado, claims, etc. La evaluación se realiza en el proceso de lanzamiento de nuevos productos, en cambios asociados a los productos (formula o packaging) y anualmente conforme inputs recibidos de nuestros clientes. En caso de detectar deficiencias en el análisis se generan acciones para subsanar las desviaciones.  
La revisión del cumplimiento de los requisitos legales de los productos, se realiza antes de la formulación de los mismos y como no, previa a su puesta en el mercado, asegurando de este modo que los productos cumplen la legislación en vigor y por tanto no van a causar daños al consumidor cuando se utilicen conforme a las indicaciones del etiquetado.
- **Análisis de riesgo de proceso.** Se evalúan los riesgos asociados a los procesos productivos, con el objeto de minimizar o eliminar el riesgo de contaminaciones (físicas, químicas o microbiológicas), incumplimiento legales o fallos de calidad asociados al consumidor. Las evaluaciones se realizan con nuevos productos, nuevos procesos, cambios de producto o proceso y anualmente con respecto a los inputs recibidos de nuestros clientes y a las no conformidades detectadas. En caso de detectar deficiencias en el análisis se generan acciones para subsanar las desviaciones.
- **Medidas de control en el proceso.** Los procesos cuentan con medidas y controles apropiados con base a los análisis de riesgos entre los cuales destacamos:
  - o Control de recepción de materias primas.
  - o Controles de calidad a los procesos productivos: soplado, cargas y envasado.
  - o Trazabilidad de los productos.
  - o Control de no conformidades y producto no conforme.
  - o Limpieza y desinfección de las instalaciones.
  - o Control de plagas.
- **Auditorías internas y externas.** Se realizan auditorías internas y externas de todos los sistemas de gestión certificados para comprobar que siguen el ciclo de mejora continua y que están implementados de manera eficaz, registrando todas las acciones detectadas

en las auditorías internas relacionadas con el cumplimiento normativo y/u observaciones de mejora. Existen protocolos de actuación ante la introducción y desarrollo de cualquier nuevo producto o la actualización que garantiza el cumplimiento de toda la legislación vigente en materia de cuidado ambiental, prevención de riesgos laborales, etiquetado, transporte, producción, reciclaje, etc.

A fin de lograr la satisfacción de nuestros clientes hemos construido cauces de diálogo con los mismos y hemos **protocolizado la recepción de quejas y reclamaciones** en el servicio de atención al cliente a través de:

- Teléfonos de atención al cliente ubicados en el etiquetado de los productos.
- Derivaciones de los teléfonos de atención al cliente de Mercadona y del Centro Nacional de Toxicología.

Nuestro servicio de atención al cliente ha recibido 2062 consultas durante el año 2020, lo que nos ha permitido tener un contacto directo con la experiencia de los consumidores pudiendo dar por un lado respuesta a sus inquietudes y por otro lado disponer de información que nos ayuda a detectar nuevas oportunidades en nuestros productos de acuerdo con nuestra filosofía de mejora continua. Después de estudiar cada caso, pautamos las acciones a seguir. El proceso de respuesta también está protocolizado, exigiendo una respuesta antes de 15 días.

Contamos con un procedimiento de reclamaciones y atención al cliente que tiene como objetivo establecer unas pautas claras en cuanto a los pasos a seguir ante los inputs recibidos del cliente, tanto doméstico como industrial.

Las quejas nos llegan a través de distintas vías según el cliente (doméstico o industrial)

Existe un **procedimiento interno de comunicación de quejas** del cliente doméstico a los departamentos afectados según el tipo de queja de que se trate: formulación, envasado, etiqueta, productos cosméticos, sanitarios, antisépticos, y sobre seguridad alimentaria.

Los departamentos indicados realizarán las comprobaciones que se consideren oportunas al stock en inventario, revisión de los controles realizados en la fabricación de la unidad objeto de la queja, verificación de contramuestra, etc.

Una vez realizadas las comprobaciones pertinentes se informará al usuario final y al cliente de las conclusiones extraídas en un plazo máximo de 14 días desde la recepción del input.

Existe también un **procedimiento específico para las quejas del cliente industrial** que asegura la respuesta frente a las quejas de seguridad alimentaria que pueden ser de mayor gravedad. Las quejas respecto del cliente industrial pueden ser de dos tipos: Incidencias de tipo logístico o Incidencias ocasionadas por el propio producto:

Todas las quejas son registradas en el Sistema de gestión del grupo, Así mismo se realizan informes periódicos sobre las quejas por el personal del área de Customer Service:

- **Informe de queja cliente doméstico**: Cada queja recibida desde el cliente deberá ser respuesta en un plazo máximo de 15 días. Se elaborará una respuesta siguiendo el modelo establecido. Esta respuesta se enviará al cliente según el procedimiento establecido.

- **Informe mensual cliente doméstico**: A principios de cada mes se enviará un informe al cliente con una visión general de las quejas recibidas el mes anterior y la situación actual de

quejas recibidas comparada con el año anterior. El informe se enviará al cliente según el procedimiento establecido.

- **Informe de queja cosméticos:** se cumplimentará SIEMPRE en el caso de productos cosméticos y sanitarios y en el resto de productos únicamente en el caso de que considere necesario.

- **Informe mensual:** A comienzos de mes se realiza un informe resumen de los inputs recibidos a lo largo del mes que ha finalizado. Este informe se envía a los directivos responsables de las áreas afectadas y a los responsables de Planta y corresponsables de Calidad de todas las plantas.

**Incidencias relacionadas con la salud de las personas:** Cuando recibamos una incidencia relacionada con la salud del usuario final y requiera de un diagnóstico médico para establecer si el producto indicado es el causante, se seguirá el siguiente procedimiento establecido en que se garantiza el contacto con el cliente, la protección de sus datos, puesta a disposición de servicio médico, diagnóstico y seguimiento y registro de la queja.

Las reclamaciones remitidas a través de la Oficina del Consumidor son respondidas con agilidad en menos tiempo del proporcionado por la entidad. Durante 2020 recibimos 1 reclamación de consumo y ninguna denuncia o sanción.

Nuestra respuesta se basa en el rigor y la transparencia. Proporcionamos una relación de nuestro contacto con el consumidor, una explicación de las pruebas realizadas y la razón por la cual consideraríamos procedente o no procedente la reclamación del consumidor.

La respuesta es redactada y validada por nuestro departamento legal.

## Indicadores

INDICADORES	2018	2019	2020
Número de consultas	549	436	2062
Número de quejas Cliente Nacional	690	709	1640
Número de quejas Cliente Internacional	196	211	171
Nº de inputs relacionados con seguridad alimentaria	24	27	54
Nº de quejas imputables a SPB	319	186	1181
Tiempo de respuesta al cliente final/días	4,75	4,55	3,30
Encuesta de satisfacción	6,7	7.18	7.60
% Fallos de servicio/servicios realizados	5,14%	7,65%	3.87%
Retiradas de producto	2	6	9

El aumento significativo de consultas y quejas en 2020 respecto de 2019, a nivel nacional, se debe al cambio de criterio de nuestro principal cliente, de forma que hasta

Febrero de 2020 se computaban solo las quejas del consumidor final y a partir de esa fecha se incluye cualquier reclamación generada por los propios empleados del cliente.

## 7) INFORMACIÓN FISCAL

El modelo de dirección estratégica de la compañía está basado en el crecimiento, siendo el incremento de la cifra de negocios del 2020 de un 22,64%.

En 2020, hemos generado un valor económico de 165.140.687 euros (ver tabla anexa), los cuales han sido compartidos mayoritariamente con los grupos de interés de SPB. De este modo, el valor económico distribuido entre todos los grupos de interés corresponde con un 90,07% del total de la cifra de negocio. El 14,78% se ha distribuido en gastos salariales, un 0,26 % a proveedores de capital, un 1,91 % a pagos a gobiernos y un 1,21 % a pagos de socios de la sociedad.

Estado del valor añadido	2019	2020
<b>VALOR ECONÓMICO GENERADO</b>	<b>134.676.411</b>	<b>165.140.687</b>
Cifra de negocio	134.478.483	164.927.958
Otros ingresos	197.928	212.729
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO</b>	<b>122.897.989</b>	<b>148.563.304</b>
Costes de explotación	98.370.044	118.561.384
Gastos salariales totales	20.137.927	24.389.384
Donaciones e inversiones en la comunidad	39.056	42.600
Pagos a proveedores de capital	393.130	423.037
Pagos a gobiernos	1.687.801	3.145.898
Pagos a accionistas	2.270.031	2.001.000
<b>VALOR ECONÓMICO RETENIDO</b>	<b>11.778.422</b>	<b>16.577.383</b>

Casi el 80% de nuestras ventas se producen en territorio español.

Entidad	% Ventas 2019	% Ventas 2020
Mercadona	86%	79%
Export (Aldi+Waitrose+...)	10%	16%
Aldi		
Waitrose		
....		
Otros (Cleanity)	4%	5%

Los impuestos pagados en 2020 han sido de 3.145.898 euros, que supone un 1,91% sobre la cifra de negocio y un 86% respecto del 2019

	2019	2020	% variación 2020	% cifra negocios 2020
<b>IMPUESTOS</b>	1.687.801	3.145.898	+86%	1,91%

Las ayudas económicas proporcionadas por las instituciones públicas, en 2020, han sido de 561.430 euros, lo que supone una reducción del 55,9% con respecto al año anterior. De estas ayudas 58.724 euros corresponden a subvenciones, lo que equivale a un 0,035% de la cifra de negocio.

<b>G4-EC4</b>	<b>Ayudas económicas otorgadas por entes de gobierno</b>	
<b>Indicar:</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Desgravaciones y créditos fiscales.	476.560	231.821
Subvenciones	153.761	58.724
Ayudas a la inversión, becas de investigación y desarrollo y otros tipos pertinentes de subvenciones.	0	0
Premios con dotación económica	0	0
Exención de regalías	0	0
Ayuda financiera de las agencias de crédito a la explotación	0	0
Incentivos financieros	644.512	270.884
Otros beneficios financieros recibidos o por recibir de cualquier ente gubernamental en relación con cualquier operación	0	0
<b>Total</b>	<b>1.274.832</b>	<b>561.430</b>

#### SISTEMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Con el fin de hacer efectiva la cultura de cumplimiento implantada en EL GRUPO, SPB ha venido actualizando y mejorando durante 2020 el **SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE**, o sistema de cumplimiento, que comenzó a implantarse a principios del año 2017 contando con el compromiso firme del órgano de administración.

Este sistema nació limitado al ámbito penal. No obstante, está proyectado, habiendo comenzado ya su extensión, a otras áreas de la gestión.

El desarrollo e implantación de este sistema de cumplimiento, como todo sistema de gestión, se basa en:

- El establecimiento del entorno de la empresa

- Apreciación de los riesgos existentes (identificación, análisis y evaluación de riesgos)
- Tratamiento de estos riesgos (qué vamos a hacer):
  - \* Establecimiento controles para prevenir, mitigar o evitar el riesgo (a través de políticas, procedimientos, monitorizaciones periódicas, análisis de reclamaciones etc...)
  - \* Rediseño, modificaciones controles no eficientes.
  - \* Indicadores de riesgos
  - \* Planes de remediación
- Supervisión y Seguimiento del sistema (adaptación del sistema a los cambios externos e internos, vigilancia de su eficacia, reporte al órgano de administración)
- Comunicación

Nuestro modelo de cumplimiento observa los requisitos exigidos por el Código Penal y por estándares nacionales:

1. Se analizan los riesgos existentes realizando una matriz de riesgo inicial y tras establecimiento de controles una matriz de riesgo residual.
2. Existe un órgano independiente que se encarga de la supervisión de la eficacia del modelo de cumplimiento e implantación de la cultura de cumplimiento. Este órgano en SPB consiste en un Comité de Ética y Cumplimiento que está dirigido por el Compliance Officer, que se caracteriza por su profesionalidad, neutralidad y objetividad, dependiendo directamente del órgano de administración.
3. Se destinan recursos (financieros y no) para asegurar su implantación y eficacia.
4. Se ha establecido un canal de comunicación donde se solicita interpretación de dudas y se comunican de forma confidencial las irregularidades, no conformidades o incumplimientos, regulándose mediante un procedimiento establecido.
5. Se ha realizado la formación correspondiente a todo el personal sobre la materia, con planificación de formaciones periódicas y por sectores, y se ha comunicado las vías para acceder el canal de ética y comunicación así como el procedimiento de investigación con utilización de las pantallas digitales, slides, tabloneros, etc..., para concienciar al personal.
6. Se establece un procedimiento sancionador de conformidad con el Convenio Colectivo.

Este sistema de cumplimiento vela por la observancia no sólo de la legislación vigente en todos los sectores de la actividad, tanto los analizados en el presente como los no analizados, sino también del cumplimiento de procedimientos internos y todos aquellos compromisos asumidos por la compañía.

Además, el modelo de cumplimiento está claramente alineado con nuestros valores y como tal aparece recogido en el Código Ético, en el que se detalla la existencia del órgano de cumplimiento, el canal Ético y de Cumplimiento indicando cómo utilizarlo, y se regula el procedimiento de investigación de incumplimientos y las sanciones posibles.

Este modelo se extiende también a supervisar el cumplimiento en materia de protección de datos de carácter personal.

## Sobre el estado de información no financiera y de diversidad

El Estado de Información no Financiera (EINF) del grupo de sociedades en el ejercicio 2020 incluye todos los aspectos exigidos por la Ley 11/2018 de 28 de Diciembre, en concreto: la información medioambiental, social y relativa al personal, de derechos humanos, lucha contra la corrupción y soborno, y sociedad, que han sido más destacados para el grupo durante el ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020.

### **Alcance:**

La información incluida comprende el mismo perímetro que la información financiera de las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo GRAMAMI

### **Definición del contenido del Estado de Información no Financiera:**

Para definir los temas abordados en el EINF se han seguido los principios para la elaboración de informes relativos a la definición del contenido del Informe:

#### Sostenibilidad:

La información no financiera incluida en el presente Estado refleja el desempeño del grupo GRAMAMI en el ámbito de la sostenibilidad considerando la información disponible.

#### Exhaustividad:

La información no financiera del grupo GRAMAMI aborda los aspectos materiales y su cobertura de modo que reflejen sus impactos significativos tanto económicos, ambientales como sociales con el objetivo de permitir que los grupos de interés evalúen el desempeño en el ejercicio.

#### Estandar:

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), proporcionando una imagen completa y equilibrada de los temas materiales de la organización.

### **Inclusión de los grupos de interés y análisis de materialidad**

Entendiendo la materialidad como la necesidad de conocer los aspectos de interés para nuestros grupos de interés con el objetivo de informarles sobre ellos. Hemos abordado esta cuestión con el siguiente proceder:

1. Hemos identificado nuestras necesidades y diseñado planes de acción

2. Las hemos compartido con nuestros stakeholders: a través de la Memoria de Responsabilidad Social publicada desde 2012 en el Pacto Mundial, a través de las pantallas digitales en nuestras organizaciones y a través de reuniones específicas con nuestros grupos de interés, donde nos han compartido la visión de lo que para ellos es un punto de interés sobre nuestro negocio y proceder.
3. Hemos Identificado los asuntos materiales.
4. Hemos elaborado nuevos planes de acción al respecto

Tras estas fases tenemos abiertos y en revisión los siguientes asuntos como materiales:

1. La importancia de la transparencia en cuanto al cumplimiento normativo, la ética, el buen gobierno
  2. La calidad del empleo
  3. Garantizar la confianza y satisfacción de nuestros clientes
  4. La gestión responsable de la cadena de suministro
  5. La importancia de nuestras acciones en el impacto medioambiental
  6. El interés por impulsar la Economía circular
  7. La oportunidad de Internacionalizarnos
  8. Hemos consolidado un equipo de trabajo abierto a nuevas incorporaciones, entre distintas organizaciones, en torno al objetivo común de transferir nuestras buenas prácticas respecto a las acciones saludables y de responsabilidad social al resto de organizaciones interesadas
-

## Índice GRI

Contenidos.	Página	Estándar utilizado
<b>MODELO DEL NEGOCIO:</b> Breve descripción del modelo de negocio del grupo que incluirá entorno empresarial, organización y estructura, mercados en que opera, objetivo y estrategias, y principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	1-5	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-4 Localización de las actividades GRI 102-7 Dimensión de la organización GRI 102-6 Mercados servidos GRI 102-15 Impacto, riesgos y oportunidades clave GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>	5-11	
<b>Políticas:</b> descripción de las políticas que aplica el grupo respecto de dichas cuestiones, que incluirá procedimientos de diligencia debida aplicados a identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	5	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Medioambiente) GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión
<b>Riesgos:</b> 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.	6	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución
<b>General (Gestión Medioambiental):</b> * Efecto actuales y previsibles de la actividad en el medio ambiente. * Recursos destinados a prevención riesgos medioambientales * Aplicación principio de precaución * Provisiones y garantías para riesgos medioambientales * Cadena de suministro	6, 7,8, 9, 10, 11, 26 y 27	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA) GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos GRI 103-2 Enfoque de Gestión

		(Energía y Emisiones) GRI 308-1y2 Evaluación ambiental de proveedores.
<b>Contaminación:</b> 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.	6, 9 y 10	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción en los requerimientos energéticos de los productos y servicios GRI 302-5 Reducción de las emisiones de los GEI
<b>Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos:</b> Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	6, 9, 10 y 11	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados
<b>Uso sostenible de los recursos:</b> el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	9, 10 y 11	GRI 303-1 Interacción del agua como recurso compartido GRI 303-3 Extracción de agua GRI 303-4 Agua reciclada y reutilizada GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen GRI 301-2 Insumos reciclados GRI 301-3 Productos reutilizados GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción en los requerimientos energéticos de los productos y servicios
<b>Cambio climático:</b> Emisiones de Gases de Efecto Invernadero; medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de GEI y medios implantados a tal fin	6, 7, 9	GRI 305-5 Reducción emisiones GEI GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Reducción de las emisiones GEI)
<b>Protección de la Diversidad:</b> medidas tomadas para preservar o restaurar la diversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	7, 8 y 9	GRI 304-2 Impacto significativo de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad- El grupo no genera impacto sobre la biodiversidad al estar lejos de áreas protegidas
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	11-22	
<b>Políticas:</b> descripción de las políticas que aplica el grupo respecto de dichas cuestiones, que incluirá procedimientos de diligencia debida aplicados a	11	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (empleados) GRI 103-3 Evaluación del enfoque

<p>identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.</p>		<p>de gestión</p>
<p><b>Riesgos:</b> 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.</p>	<p>11, 34</p>	<p>GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, medioambientales y sociales. GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.</p>
<p><b>Empleo:</b> número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo; promedio anual de contrato indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad, y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor: brecha salarial; la remuneración media de consejeros y directivos, incluyendo retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo; implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.</p>	<p>12-14</p>	<p>GRI 102-7 Dimensión de la organización GRI 102-8 Información sobre empleados GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad (indicar número total además del porcentaje). y otros trabajadores. GRI 103-2 Enfoque de gestión (desconexión laboral)- El grupo no tiene como tal una política de desconexión, pero adopta múltiples medidas para favorecer la conciliación laboral y familiar. GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables). GRI 102-35 Políticas de retribución-</p>
<p><b>Organización del Trabajo:</b> organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de éstos por parte de ambos progenitores.</p>	<p>14 y 15</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Organización del trabajo). GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Conciliación). GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo. GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal. GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados</p>

<p><b>Salud y Seguridad:</b> condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales desagregado por sexo.</p>	<p>15-19</p>	<p>GRI 403-1 Sistema de Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.  GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos, e investigación de accidentes.  GRI 403-3 Servicios de Salud en el trabajo.  GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.  GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores.</p>
<p><b>Relaciones sociales:</b> organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.</p>	<p>19 y 20</p>	<p>GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva).  GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos.  GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva.  GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos.</p>
<p><b>Formación:</b> las políticas implementadas en el campo de la formación: la cantidad de horas de formación por categorías profesionales.</p>	<p>21</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Formación y enseñanza).  GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas.  GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado y sexo.</p>
<p><b>Accesibilidad universal de personas con discapacidad.</b></p>	<p>21</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)- SPB se rige por principio de excepcionalidad.</p>
<p><b>Igualdad:</b> medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres; planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; la integración y accesibilidad universal de personas con discapacidad: la política contra todo tipo de discriminación; y en su caso, gestión de la diversidad.</p>	<p>21 y 22</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)</p>
<p>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS</p>	<p>22 y 23</p>	
<p><b>General</b></p>		
<p><b>Políticas:</b> descripción de las políticas que aplica el grupo respecto de dichas cuestiones, que incluirá procedimientos de diligencia debida aplicados a</p>	<p>23</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes (derechos humanos)</p>

<p>identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.</p>		<p>GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión. GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos</p>
<p><b>Riesgos:</b> 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.</p>	<p>23</p>	<p>GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave.</p>
<p><b>Derechos Humanos:</b> Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto a 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; la abolición efectiva del trabajo infantil.</p>	<p>22, 23, 34</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Derechos Humanos). GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución) GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico. GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos. GRI 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación sobre derechos humanos.- El grupo no ha observado ninguna infracción de los derechos humanos ni ha recibido denuncia sobre esta cuestión.</p>
<p>INFORMACIÓN SOBRE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</p>	<p>23-25</p>	
<p><b>Políticas:</b> descripción de las políticas que aplica el grupo respecto de dichas cuestiones, que incluirá procedimientos de diligencia debida aplicados a identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.</p>	<p>24 y 25</p>	<p>GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Lucha contra la corrupción y soborno). GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.</p>

<p><b>Riesgos:</b> 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.</p>	24 y 25	<p>GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave. GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos</p>
<p><b>Corrupción y Soborno:</b> medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.</p>	23-25 y 34	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción). GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico No se ha detectado ningún caso de corrupción, soborno, blanqueo de capitales o competencia desleal.</p>
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>		
<p><b>Políticas:</b> descripción de las políticas que aplica el grupo respecto de dichas cuestiones, que incluirá procedimientos de diligencia debida aplicados a identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.</p>	26, 29 y 32	<p>GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Sociedad). GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión</p>
<p><b>Riesgos:</b> 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.</p>	25, 26, 29, 30,31, 33 y 34	<p>GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave. GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.</p>
<p><b>Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible:</b> el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio: las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con éstos; las acciones de asociación y patrocinio.</p>	26 y 27	<p>GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo. GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad). GRI 102-12 Iniciativas externas</p>
<p><b>Subcontratación y Proveedores:</b> la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión auditorías y resultados de las mismas.</p>	28-31	<p>GRI 102-9 Cadena de suministro. GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores). GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de</p>

		<p>acuerdo con los criterios sociales.</p> <p>GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave.</p> <p>GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas</p>
<p><b>Consumidores:</b> medidas para la salud y seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.</p>	31-34	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes).</p> <p>GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.</p> <p>GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.</p> <p>GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.</p> <p>GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución).</p> <p>GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.</p> <p>SPB no tiene registradas multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa relacionada con aspectos de seguridad y salud que pudieran ser significativas"</p>
<p><b>Información fiscal:</b> los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.</p>	35 y 36	<p>GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Ingresos)</p> <p>GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (pagos al gobierno).</p> <p>GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno.</p>

**gmm**  
HOLDING  
COMPANY