

GRAMAMI, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA AL 31 DE
DICIEMBRE DE 2024
CON EL INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE**



Edificio ONOFRE – Planta 2ª, Parque Empresarial Táctica, Calle Botiguers, 3. 46980 Paterna (Valencia).
Tfno: 960652889

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE GRAMAMI, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

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 2024, 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 2024 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 2024.
- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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 2024 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.
30 de junio de 2025

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA - GRAMAMI, S.L.

Índice

1. GRAMAMI S.L.	2
2. Entorno Empresarial SPB SL.....	4
2.1 MODELO DE NEGOCIO	4
2.1.1 Descripción del modelo de negocio, entorno empresarial, organización y estructura	4
2.1.2. Mercados en los que opera	5
2.1.3 Objetivos y estrategias.....	5
2.1.4 Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	7
2.2 INFORMACIÓN ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES.	8
2.2.1 Contaminación	10
2.2.2 Economía Circular	10
2.2.3 Prevención y gestión de residuos	11
2.2.4 Uso Sostenible de los recursos básicos	11
2.2.5 Cambio Climático.....	13
2.2.6 Protección de la Biodiversidad.....	13
2.2.7 Actuaciones Medioambientales destacadas 2024.....	13
2.3 ASPECTOS SOCIALES Y RELATIVOS AL PERSONAL.	13
2.3.1 Empleo.....	14
2.3.2 Salud y Seguridad	17
2.3.3 Relaciones Sociales.....	21
2.3.4 Formación	23
2.4 SISTEMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	24
2.5 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.	26
2.6 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.	27
2.6.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	27
2.6.2 Medidas para luchar contra el Blanqueo de Capitales	28
2.7 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	29
2.7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	29
2.7.2 Subcontratación y proveedores.....	32
2.7.3 Consumidores.....	36
2.7.4 Información Fiscal.....	39
2.8 OTRAS CUESTIONES	40
2.8.1 Sobre este Informe	40
2.8.2 Materialidad y Grupos de interés	41
3. Anexo I Contenidos	42

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Este 2024 ha sido un año especialmente complicado para las personas que formamos parte del Grupo GRAMAMI.

Miguel Burdeos, presidente y fundador del grupo, falleció en la DANA que el pasado octubre asoló la provincia de Valencia.

Su estilo de gestión y su ética intachable han dejado un legado imborrable. Su cercanía, generosidad y compromiso con su equipo humano fueron siempre un ejemplo, motivándonos a construir un ambiente de trabajo caracterizado por el respeto, la cooperación y la innovación constante. La huella de Miguel Burdeos en cada uno de estos ámbitos es, sin duda, un patrimonio que continuaremos honrando y preservando.

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. GRAMAMI S.L.

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.", (en adelante SPB). 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, servicios de higiene y gestión de residuos 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., CLEANITY, S.L y SPB Germany.

En menor escala, la compañía centra sus actividades en el sector del turismo, en particular el sector de hostelería/restauración, a través de su participación indirecta en la sociedad CALMA y ACCION, S.L.U y en el sector inmobiliario mediante su participación directa en la sociedad SINGULAR CALMA, S.L.U.

Con la incorporación al grupo de CLEANITY RECYCLING WASTE, S.L., el grupo también realiza actividades en el sector de la gestión de residuos.

La tabla adjunta describe las distintas sociedades y su actividad

Sector	Descripción de la Actividad
Industria Química	La compañía SPB, S.L. centra su actividad en la fabricación, envasado y comercialización de productos de limpieza del hogar (superficies, lavavajillas y detergentes de ropa), cuidado personal y parafarmacia 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.
Servicios de Higiene	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.
Sector Residuos	CLEANITY RECYCLING WASTE, S.L tiene por objeto, la gestión y recogida de residuos, sean peligrosos, no peligrosos o especiales, siendo de titularidad 100% de CLEANITY, S.L.
Sector Inmobiliario	SINGULAR CALMA, S.L.U. es una sociedad copropietaria de un edificio singular, en la ciudad de Valencia enmarcada en las actividades del sector inmobiliario cuyo uso final es la hostelería.
Sector Hostelería/Restauración	CALMA Y ACCION, S.L.U. centra su actividad en la dirección y gestión hostelera/restauración de espacios en el ámbito gastronómico y es titularidad al 100% de SINGULAR CALMA, S.L.U.

Entorno empresarial CLEANITY, S.L.

Cleanity, S.L. comercializa y pone a disposición de sus clientes un amplio conocimiento técnico en soluciones de limpieza y desinfección de ámbito industrial, tanto para superficies como para sistemas clean in place, alcanzando en 2024 una cifra de negocio de **15,8 millones** de euros.

En 2024, los ingresos de Cleanity se incrementaron cerca de un 18,3% con respecto a 2023 debido al crecimiento orgánico en ambas unidades de negocio.

Respecto a los proveedores, Cleanity trabaja con SPB como proveedor preferente de sus soluciones químicas. Por otra parte, cuenta con, aproximadamente, unos 150 proveedores de compras indirectas, siendo transportistas u operadores logísticos los principales proveedores.

La división de residuos **Cleanity Recycling Waste, S.L.**, dedicada a la gestión de residuos alcanzó en 2024 una cifra de negocio de **2.7 millones** de euros, un 15,3% por encima de la cifra de negocio alcanzada en 2023. Se gestionaron un total de **16.800 Tn de residuo no peligroso y 6.300 Tn de residuo peligroso.**

2. Entorno Empresarial SPB SL

2.1 MODELO DE NEGOCIO

2.1.1 Descripción del modelo de negocio, entorno empresarial, organización y estructura

Como hemos indicado SPB centra su actividad en la fabricación, envasado y comercialización de productos de limpieza del hogar, cuidado personal y parafarmacia, alcanzando una cifra de negocio en 2024 de **216.204.170,9 euros**, que se materializa en la comercialización de más de **254.542.995 unidades** de producto.

Nuestras Instalaciones

Constituida en 1963, y con más de 40 años de experiencia en el sector químico, su domicilio social se encuentra en Cheste, Valencia.

Cuenta con cuatro plantas de producción distribuidas entre Valencia y Sevilla, tres de ellas en el término municipal de Cheste, donde dispone además de un centro de I+D+i, y otra planta de producción desde 2007 en Huévar del Aljarafe, a 30 km de Sevilla.



Cuenta, además con una filial sita en Vlotho Alemania, SPB Germany GmbH, dedicada principalmente a la fabricación y comercialización de productos de cuidado personal, que también dispone de otro centro de I+D+i.



Nuestros Productos y Servicios

Todos los productos de SPB son diseñados y gestionados desde el Centro de Innovación y Desarrollo Tecnológico y elaborados en los diferentes centros de producción en España.

SPB fabrica la tipología de productos descritos:

- productos de limpieza del hogar -superficies, lavavajillas y detergentes de ropa-
- cuidado personal
- y parafarmacia

Fabricando tanto marcas propias como marca de distribuidor o contract manufacturing.

Propiedad, forma Jurídica, Organización

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 tras el fallecimiento en octubre de 2024 de D. Ricardo-Miguel Burdeos Baño, son Amparo Andreu Martí, Gracia Clara, Maria Amparo y Miguel Burdeos Andreu.

El órgano de administración de la sociedad SPB, S.L. desde 2019 ha venido siendo GRAMAMI, S.L., siendo D. Ricardo-Miguel Burdeos Baño quien venía ejerciendo el cargo persona física representante de la misma, si bien desde finales de año este cargo viene siendo ejercido por Dña. Amparo Andreu Martí.

D. Ricardo-Miguel Burdeos Baño ostentaba una presencia institucional importante en diferentes asociaciones empresariales, tanto sectoriales como generalistas. Este testigo ha sido cogido por Dña. Gracia Clara Burdeos Andreu, Directora General de la compañía.

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 Asesor ejecutivo, Comité de Dirección Ejecutivo, Comité de Inversiones, 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.

2.1.2. Mercados en los que opera

La cifra total de negocio de SPB se ha incrementado un 3% respecto a 2023 llegando a los 216 millones de euros. En 2024 hemos estado presentes en más de 29 países, a través de varios clientes, alcanzando el porcentaje de ventas al exterior un 30%, Ello incluye las ventas a Portugal de Mercadona, nuestro cliente principal.

En 2024 el negocio en España y Portugal ha crecido cerca del 9% siguiendo el ritmo de crecimiento de Mercadona. Los factores de mayor peso que explican este desarrollo son:

- 1) El crecimiento orgánico en España derivado del aumento de cuota de mercado de Mercadona a número de tiendas constante.
- 2) La expansión de Mercadona en Portugal asociada a la apertura de nuevas tiendas tanto en el norte como en el sur del país.
- 3) La mejora de algunos productos que ha contribuido a que crezca su cuota de mercado específica.

El crecimiento arriba mencionado ha permitido que la cuota media de mercado de nuestras categorías supere el 40% durante 2024 en España

En el negocio internacional los esfuerzos se han centrado en la mejora de rentabilidad a través de la optimización y racionalización del surtido y de los clientes provenientes del año 2023. Ello ha generado un volumen de negocio más eficiente que a lo largo de 2025 permitirá proyectar aumentos de capacidad en la planta de Alemania que en 2026 dará la posibilidad de ofrecer una gama de productos más amplia y sinérgica con el surtido de España.

2.1.3 Objetivos y estrategias

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 casi 14,5 millones de euros en 2024 (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.

SPB está en constante evolución, siendo una compañía dinámica que trata de absorber los cambios en el mercado, así como los regulatorios y las necesidades internas incorporando de forma continua nuevos recursos, medios, mejoras y procesos.

Sostenibilidad

Adheridos a Pacto Mundial desde el año 2015, integramos el listado de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desarrollado por las Naciones Unidas y suscrito por los estados miembros como marco de referencia que influencia nuestras decisiones, habiendo obtenido en 2024 medalla de plata en la evaluación efectuada en sostenibilidad por Ecovadis, proveedor de calificaciones de sostenibilidad de las empresas más prestigiosas del mundo.

Queremos ser responsables de un cambio que mejore todo lo que nos rodea: como organización, aportando soluciones a los problemas de personas y sociedad, y como industria, asumiendo la necesidad de convertirnos en parte de la solución a los actuales retos de sostenibilidad ambiental.

Los 17 ODS del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo continúan siendo una parte importante del marco en el que desarrollamos nuestra actividad y asumimos nuestra responsabilidad.

A finales de 2020, SPB hizo un estudio de materialidad que nos permitió 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. Este ejercicio permitió establecer un cuadro de mando con los objetivos anuales de la empresa a nivel sostenibilidad, fijando los indicadores correspondientes que permiten hacer un seguimiento trimestral en la evolución y consecución de los mismos.

Este ejercicio de materialidad se realizó en el marco de un Plan de Sostenibilidad Global de la compañía diseñando durante 2020-2021 basado en tres pilares fundamentales: Medioambiental, Social y de Buen Gobierno, que recogía y definía los principios fundamentales de la Política de Sostenibilidad de la empresa.

En estos últimos ejercicios, la compañía ha experimentado una evolución en su modelo de sostenibilidad y está avanzando hacia el concepto integrado de ASG, terminando de configurar a la sostenibilidad como una de las palancas de creación de valor en el propio negocio, en el *core business* de SPB.

Durante el segundo semestre de 2023, se comenzó a trabajar en una propuesta de estrategia de sostenibilidad y durante 2024 hemos continuado trabajando en este proyecto que se terminará de definir en 2025.

Innovación.

La innovación es uno de nuestros valores de compañía. Es nuestro motor para crecer ya que mejora la vida de las personas, aporta soluciones diferenciales y fomenta una cultura transformadora.

Nuestra estrategia de innovación se integra en todos nuestros procesos y se estructura en torno a tres ejes: sostenibilidad ambiental, digitalización y automatización, y cultura de innovación, con los siguientes objetivos:

- Crecimiento.
- Competitividad.
- Ser referentes en innovación dentro y fuera de la compañía.

Durante 2024 el área de innovación ha pasado a depender directamente de la Dirección General, centrando sus esfuerzos en las siguientes acciones:

- Extender la cultura de innovación a toda la compañía
- Posicionar a SPB como Polo de Innovación.

- Organización de 5 iSPB Days y evento SPB Innovation Experience.
- Inicio del Proyecto Champions de Innovación.
- Participación en Talleres de Design Thinking y Diseño de Futuros.

Los objetivos para 2025 son los siguientes:

- Completar el despliegue de Champions de Innovación
- Conseguir una participación activa de más áreas
- Desarrollar los proyectos de Innovación de forma autónoma por las áreas
- Y posicionar a SPB como referente de Innovación

Digitalización

Durante 2024 se han centrado los esfuerzos en la digitalización de los procesos de la compañía para mejorar la eficiencia de cada puesto de trabajo así como la implantación de mejoras dentro del ámbito de la ciberseguridad.

A destacar las siguientes acciones:

- Digitalización del área de Desarrollo de Producto, implantando el módulo de RD&L de Siemens para cubrir el ciclo de desarrollo de fórmulas de nuevos productos, cubriendo las áreas de: i+d+i, packaging y regulatory.
- Actualización de software para mantenernos en versión con soporte vigente: Software Almacén Automático en nuestra planta de Sevilla, actualización de nuestro software MES, etc.
- Implantación de sistemas EDI para clientes export.
- Digitalización de procesos logísticos en nuevos almacenes: AC2, Kneflkamp.
- Digitalización de la gestión de proyectos de nuestra PMO.
- Mejoras en Ciberseguridad:
 - o Puesta en marcha de un CiberSoc
 - o Mejoras en infraestructuras: Firewall, Sistemas Copias de Seguridad, Antivirus, Formación en Concienciación.

Nuestros objetivos para 2025 y los siguientes años seguirán siendo mejorar los procesos internos de la compañía para ganar en eficiencia, disponibilidad y accesibilidad, dando la mejor solución para cubrir cada necesidad de cada departamento.

2.1.4 Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

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 aparición de nuevas superficies y acabados, la saturación de los operadores logísticos y el encarecimiento del transporte, 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 subidas en el precio de las materias primas y la energía.

Y finalmente, los retos derivados de las normativas legales, tanto las que afectan a los productos químicos como la normativa proveniente de la UE en consonancia con su estrategia y planes de Economía circular siendo una muestra la legislación sobre suelos contaminados y el uso de plásticos, como las que afectan de forma transversal a las compañías (sostenibilidad, secretos empresariales, confidencialidad y protección de datos, canales de denuncia, Buen Gobierno etc...).

2.2 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 preverlos 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 realizó en 2018 un análisis de riesgos medioambientales (ARMA) en cada una de sus plantas, que en breve va a actualizar, 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 4.000.000 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.

Política De Sostenibilidad Ambiental

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.
- Formulación 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.

2.2.1 Contaminación

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.

Huella de carbono

La huella de carbono (HC) de una organización es el indicador ambiental que nos proporciona la cantidad de gases de efecto invernadero, en toneladas de dióxido de carbono equivalente, emitidos de forma directa e indirecta como resultados de las actividades realizadas por la organización durante el periodo de un año.

En la compañía se ha calculado la HC para los Alcances 1+2 y se ha establecido el año 2022 como año base de cálculo.

Cálculo huella de carbono		
Ton CO2-eq	2022 (año base)	2024
Alcance 1	561,29	568,51
Alcance 2	6.960,64	6.561,46

2.2.2 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 atención a la nueva legislación nacional, resultante de la trasposición de las Directivas europeas enmarcadas en el Plan Europeo de Economía Circular, que han entrado en vigor, Ley 7/22 de 8 de abril de Residuos y Suelos Contaminados para una Economía Circular, RDL 1055/22 de 27 de Diciembre de Envases y Residuos de Envases y la Ley 5/22 de 29 de Noviembre de Residuos y Suelos Contaminados para el fomento de la Economía Circular en la Comunidad Valenciana.

2.2.3 Prevención y 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)		
	2023	2024
Total	1.787.780	1.973.532

Residuos Peligrosos (Unidades en Kg)		
	2023	2024
Total	5.769.494	6.373.989

Otro indicador que se ha considerado es la ratio de residuos peligrosos (RP) y no peligrosos (RNP) por tonelada de producto fabricado, pudiendo observar una ligera disminución en los indicadores con respecto al año anterior. Asimismo, la empresa seguirá aplicando medidas de mejora para mantener la reducción de residuos en los próximos años.

Residuos (KG) por T productos fabricados		
	2023	2024
RNP	6,29	6,12
RP	20,31	19,77

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

2.2.4 Uso Sostenible 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, continuamos con la directriz de promover la sustitución progresiva del uso de aceite de Palma no sostenible por el aceite de Palma certificado RSPO en todos nuestros productos,

Consumos de agua, vertidos y fuentes de captación.

La compañía dispone de un pozo de agua natural del cual se extraen 6.600 m³/año. El resto de las aguas captadas provienen de la red de suministro público.

Durante 2024 se ha registrado un leve incremento en el consumo de agua respecto al año anterior. Este aumento controlado se encuentra dentro de parámetros operativos aceptables, y se trabaja activamente en nuevas acciones para reforzar el compromiso con la sostenibilidad.

La empresa seguirá aplicando medidas de mejora para mantener un uso responsable del agua en los próximos años.

Tabla. Consumos de Agua (m3).

Consumos Agua (m³)		
	2023	2024
Agua Total Captada	420.366	430.965

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.

Consumos energéticos

Tablas. Consumos energéticos.

Consumos energéticos		
Fuente Energía	2023	2024
Electricidad (kwh)	26.009.890	25.931.731
Gas oil (L)	118.086	110.006
GLP (L)	116.148	122.495
Gas Natural (kwh)	226.662	215.075

Consumo energético/ Toneladas fabricadas		
Fuente Energía	2023	2024
Electricidad (kwh)	74,69	62,93
Gas oil (L)	0,99	0,70
GLP (L)	1,09	1,10
Gas Natural (kwh)	2,14	1,93

La electricidad, procedente de proveedores externos, es la fuente de energía que más consumo energético supone en la empresa. Se ha logrado disminuir el ratio de consumo energético por toneladas fabricadas, tanto en la electricidad, como en otras fuentes de energía que se utilizan en la compañía como el gas natural y el gasoil.

De este modo, se está contribuyendo a la conservación de recursos naturales y a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, con prácticas energéticamente eficientes que a su vez pueden conducir a ahorros significativos en costos operativos a largo plazo.

Materiales utilizados

Total Materiales utilizados en productos comercializados.		
Materiales	2023	2024
Cartón/Papel (kg)	6.087.988	7.121.403
Plástico (kg)	11.650.692*	15.647.614
Metal (kg)	2.978	3.562
Vidrio (kg)	88.179	102.822

*Valor ajustado por duplicidad de datos en 2023

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.

2.2.5 Cambio Climático

En el año 2024 se han instalado placas solares en SPB1 además de las que ya se disponían en Sevilla, cubriendo así un 7,99% de la energía total consumida con energía verde.

Con el mismo fin de causar el menor impacto posible en la emisión de gases de efecto invernadero, se han planificado rutas de transporte de manera más eficiente, como la sustitución del almacén de materias primas ubicado en Picassent por otro en Cheste. Esto, ha permitido reducir significativamente el transporte y, por ende, las emisiones de gases de efecto invernadero.

Además, se ha implantado un Protocolo de compra de equipos eficientes energéticamente, donde se han sustituido las carretillas con baterías de plomo ácido por carretillas de litio que a su vez tienen un menor impacto ambiental.

2.2.6 Protección de la Biodiversidad

En el 75% de nuestras fábricas no hay entornos naturales protegidos ni comunidades locales próximas, por lo que el riesgo es mínimo.

2.2.7 Actuaciones Medioambientales destacadas 2024

Durante el año 2024 se han realizado diversas actuaciones en materia de mejora medioambiental, entre las que destacamos:

Listado Proyectos MA 2024	Resultados Obtenidos Proyectos
Reducir la generación de sepiolita contaminada contaminado	Se reduce en un 19.23% en SPB1y SPB2
Reducir la generación de trapos contaminados	Se reduce en un 18.03% en SPB1y SPB2
Reducir el residuo de aceite hidráulico	Se reduce en un 2.08% en SPB3
Reducir la generación de producto químico caducado	Se reduce en un 40.63% en SPB Oficinas
Reducir la generación de solución ácida inorgánica	Se reduce en un 37.5% en SPB Oficinas

2.3 ASPECTOS SOCIALES Y RELATIVOS AL PERSONAL.

En el GRUPO consideramos a 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

2.3.1 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 2024 ha alcanzado una plantilla de media de **659,62 empleados**.

Hemos mejorado en un 1,15% del dato de personal indefinido frente al 2023. El 100 % del personal está cubierto por el Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE 7/07/2021) y se ha producido el 100% de reincorporación tras bajas por maternidad o paternidad.

<i>Creación de empleo estable y de calidad</i>	659,62 trabajadores/as de promedio
<i>Salario mínimo de entrada en SPB</i>	El personal con jornada completa cobra de inicio un mínimo de 1.523,91 €/mes en 14 pagas
<i>Plantilla por género</i>	254,32 mujeres y 405,31 hombres
<i>Plantilla por edad.</i>	46,19 personas hasta 29 años, 463,77 personas entre 30 y 50 años y 149,66 personas más de 50 años.
<i>Plantilla por clasificación profesional</i>	Oficiales 484 personas, Administrativos 11,62, Técnicos especialistas 140, y Directivos 24
<i>Promedio de contratos indefinidos a tiempo total por género.</i>	Mujeres 235,78 Hombres 386,75

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.. Además de fomentar ser una empresa que tenga perfiles realizando prácticas en la compañía habitualmente en las profesiones más demandadas para trabajar la atracción del talento.

Actualmente nuestra cuota de igualdad está representada por 38,56% **de mujeres** frente al 38,40% del 2023, y 61.64% **de hombres**, frente al 61,60% del 2023.

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 17,44%. 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 seguido fomentando durante 2024 a través de tops de comunicación por parte de Dirección General, pantallas de comunicación y newsletters, tanto en España como en Alemania, 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 y medidas para facilitar la conciliación familiar.
- **Guía de Flexibilidad:** En 2016 nació 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 2024 continuamos con estas medidas.
- **Seguro Médico:** Desde el 2020 toda la plantilla dispone de seguro médico de salud, lo que garantiza el acceso a cualquier especialidad y la prevención en el cuidado de la salud.
- **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 mantenido la comunicación entre Mutua y empresa con reuniones quincenales.
- **Plan de Clima 2024** para promover un entorno laboral saludable, donde las personas se sientan valoradas, escuchadas y motivadas. Busca fortalecer la confianza, la colaboración y el bienestar en todos los niveles de la organización, generando así una cultura de respeto, compromiso y alto desempeño."

Con respecto al Plan de Vigilancia de la salud, en 2024 se ha actualizado en base a la Evaluación de riesgos. Seguimos en contacto continuo con Vigilancia de la Salud sobre todo por reconocimientos médicos de vuelta al trabajo y su seguimiento tras la incorporación. En este sentido estamos aumentando el número de este tipo de reconocimientos médicos como consecuencia del aumento del número de bajas y su posterior vuelta al trabajo.

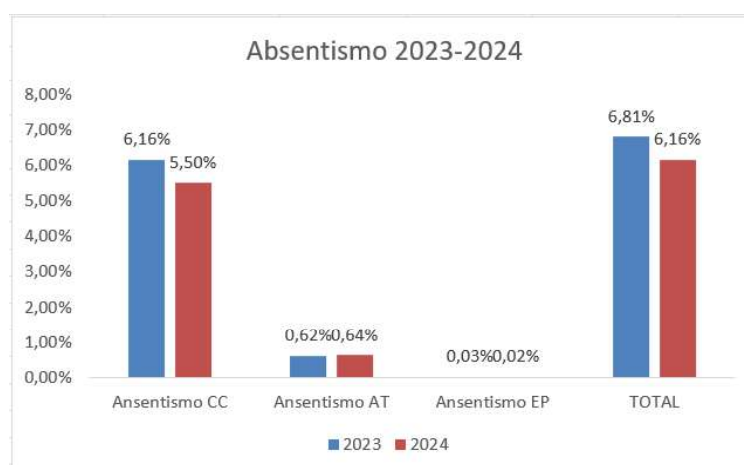
Organización del Trabajo

El absentismo durante 2024 se ha establecido en un **6,16%** frente al 6,81% de 2023.

Hay un alto índice de bajas largas. Ante esta situación desde la compañía seguimos impulsando medidas que mejoren la flexibilidad y mejora laboral, con acciones como las siguientes:

- **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
- Acciones del Plan de clima 2024, con acciones de formación a managers sobre liderazgo enfocado a reducir el absentismo y acompañamiento a través de sesiones de bienestar a las personas que de forma confidencial lo soliciten,

El absentismo es un indicador macro que nos da información sobre la salud y bienestar de la plantilla. Cada año ponemos en marcha distintas palancas de acción para estar cerca de la percepción de las personas y poder dar información y feedback sobre las situaciones de cambio, así como recoger sugerencias de mejora. Estas palancas están relacionadas directamente con acciones para impulsar la salud de los trabajadores tanto fuera como dentro del trabajo en todas sus vertientes, así como para asegurar que no tengan accidentes (acciones para objetivos de accidentabilidad/índice de incidencia). En concreto se han realizado más de 28 acciones directas de promoción de la salud (102 mensajes relacionados) y las acciones con respecto a la accidentabilidad, destacando la mejora de cultura de prevención en la compañía a través de la campaña “Paso a Paso con la prevención”, además de las acciones periódicas de PRL para evitar los accidentes. Todo ello queda recogido en la memoria del Servicio de Prevención Propio.



2.3.2 Salud y Seguridad

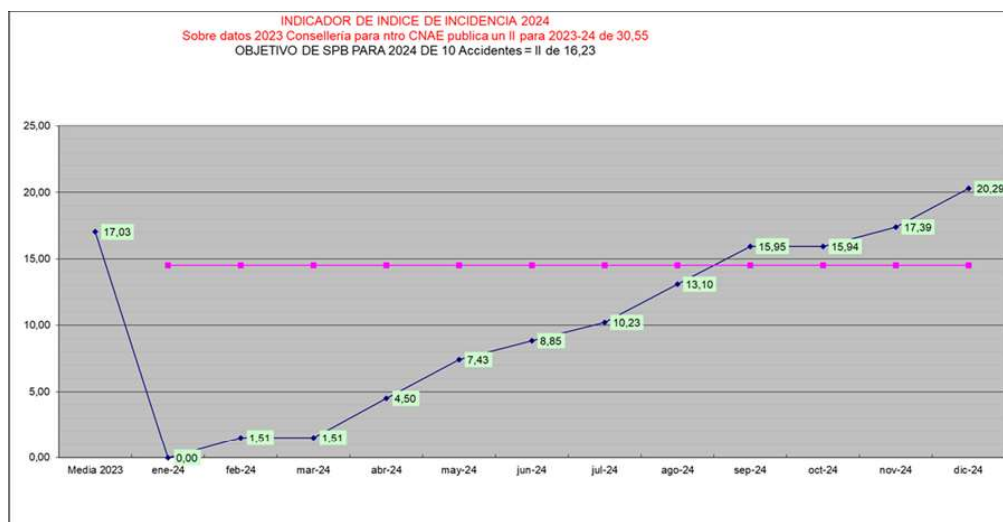
Nuestro objetivo es velar por la salud y seguridad de todo el personal, centrando nuestros esfuerzos en la prevención en el desempeño diario a través de la adecuada formación de los empleados y una actitud proactiva de la empresa. Fruto de este interés y del trabajo por la seguridad fue la renovación en 2020 de la **Certificación ISO 45001/2018**, que tiene seguimiento anualmente. Esta certificación no está aislada en la Compañía, sino que forma parte del sistema de gestión integrado junto con Calidad y Medio Ambiente. Todas nuestras acciones están fundamentadas, por supuesto, en el sistema de legislación vigente, del que estamos informados y analizamos de forma periódica.

SPB tiene como modalidad preventiva un **Servicio de Prevención Propio** (en adelante SPP), 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, para cubrir las especialidades de Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud, que en 2024 se ha unificado tanto en Valencia como en Sevilla con el mismo SPA.

Además, y como apoyo al SPP, contamos con un Servicio de bomberos de empresa 14 horas al día y fines de semana y festivos, que en la temporada estival se refuerza tanto en Valencia como en Sevilla, donde, además del vigilante de Planta 24 horas del que se dispone todo el año, se cuenta con un Bombero los fines de semana y festivos.

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 (Índice de incidencia).

La Dirección es parte fundamental en el impulso 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.



En **2024 pese al esfuerzo realizado, no** hemos conseguido los objetivos de PRL. Se ha trabajado bajo el Proyecto **Paso a Paso con la Prevención** y finalizado el Proyecto **El reflejo de la seguridad**. Bajo estos proyectos se ha trabajado la Formación e Información, la mejora de las instalaciones y epis, el trabajo interior de la persona y las relaciones con el entorno y la concienciación sobre los riesgos e importancia de la salud y la seguridad tanto fuera como dentro del trabajo.

La acción preventiva en SPB se planifica a partir de la **Evaluación 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.

En 2024 hemos comenzado a actualizar la **evaluación ergonómica** de los puestos de trabajo con el objetivo de conseguir un mapa ergonómico de planta. Como en años anteriores se está incidiendo en la disminución de acciones de la PAP como elemento clave para eliminar los riesgos detectados. SE ha trabajado también en la Evaluación de riesgos de máquinas bajo el **RD 1215** esperando en 2025 tener todas las máquinas evaluadas y realizadas las acciones que eliminen los posibles riesgos

En cuanto a la **Evaluación de riesgos psicosociales**, en 2024 se ha realizado la Evaluación, estableciendo después un grupo de trabajo para poner en marcha medidas preventivas derivadas de los resultados de la misma.

Periódicamente se realizan **Auditorías internas del Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente** de acuerdo con lo establecido en el proceso. De manera cuatrimestral se realizan 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 reuniones bimensuales con cada uno de los líderes como otro punto de información sobre lo acontecido en sus secciones y donde se trabajan las acciones pendientes de la planificación de la acción preventiva pertenecientes a dicha sección. Por otra parte, desde PRL se lleva un seguimiento de las inspecciones de máquinas e instalaciones de las que se hacen cargo otras secciones como puede ser mantenimiento (escaleras, líneas de vida, estanterías...).

Se realiza además de las Auditorías por organismos externos, **un control y Auditorías internas de Seguridad Industrial** como son la Auditoria Seveso, e Inspecciones de OCAS relativas a Electrostática, ATEX, PCI y APQ. 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. De las “No Conformidades” detectadas se deriva un plan de acciones correctivas. En 2024 se ha continuado con las acciones de detección y mejora por parte de estas áreas tanto en la maquinaria como en las instalaciones de trasiego.

En cuanto a las **Evaluaciones higiénicas**, son realizadas por el SPA tanto en Valencia como en Sevilla y las acciones derivadas llevan seguimiento a través de la Planificación de la acción preventiva. Este año se han establecido medidas preventivas antes de la entrada de materias primas en planta.

La **Integración de la seguridad a nivel transversal** en SPB es un objetivo fundamental. En concreto con respecto a los proyectos durante todo el año 2024 se ha asistido a las aperturas de proyectos y a cierres de proyectos de instalaciones y cambios de producto, así como a las reuniones de seguimiento tanto de los proyectos iniciados en 2024 como de los proyectos iniciados en años anteriores. Este año se ha puesto especial énfasis en la instalación de la L10000 en Sevilla. También se ha asistido a las reuniones de cambios menores e introducido las especificaciones de PRL en las ITs de fabricación. La herramienta de seguimiento de proyectos celoxis está ayudando a ordenar y ser conscientes de todos los proyectos y el hito donde nos encontramos. Por otra parte, los proyectos solicitados por PRL se han llevado a cabo en 2024, como es el acondicionamiento de Clima en Fabricación SPB1 y la mejora ergonómica en descarga de cisternas de SPB2 entre otros.

Una tarea fundamental entre las tareas realizadas para la mejora de la seguridad son las **Investigaciones de Accidentes e Incidentes**. No solo investigamos aquellas situaciones que hayan producido lesiones a nuestro personal, sino aquellas en las que podría haberse producido, pero no ha llegado a materializarse, con el objetivo de realizar todas aquellas medidas preventivas necesarias para evitarlo.

Para nosotros constituye también un objetivo fundamental que los empleados participen en el diseño de las medidas de prevención y lo hacen a través del **Manual de participación y Consulta**, 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, reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud, e Investigación de Accidentes e Incidentes. En 2024 se ha mantenido comunicación constante con el Comité de Seguridad y Salud de las plantas, realizándose un total de 11 reuniones. En Sevilla se ha conformado un nuevo CSS.

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.

Desde el 2024 se ha continuado realizando la formación inicial de Acogida de forma online, siempre 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. Este año también hemos realizado cursos/acciones formativas generales, entre las que destacamos: trabajo con elevadores, curso teórico-práctico de carretillas, curso para equipos de primera intervención, formación de prl básica para envasados, laboratorios y oficinas, DESA, ADR, simulacros.

Como novedad, el material elaborado durante este año y 2025 en el Proyecto Paso a paso, se va a incluir en la Formación inicial de forma que un nuevo trabajador tenga, de mano de sus propios compañeros una visión de los riesgos y medidas preventivas en su zona de trabajo

En referencia a la **Información**, todo el personal tiene acceso a la FS en el sistema red, además tiene acceso a las Evaluaciones de riesgos de su puesto de trabajo y Planes de emergencia en el Tablón de anuncios. Se dispone de cartelería informativa en toda la Planta, incluidos riesgos más importantes y Epis necesarios en cada una de las secciones y las zonas de descarga de cisternas. Para el personal externo se ha dispuesto de puntos informativos en las entradas a Plantas, además de la información intercambiada a través de la CAE. Otro punto informativo son las Tops diarias, las pantallas informativas, y la Newsletter semanal. Por otra parte los especialistas de PRL de cada Planta tienen una relación cercana y de equipo tanto con los líderes de las sección como con cualquier trabajador/a atendiendo cualquier tipo de consulta/duda. La BBDD de prl está al acceso del personal como punto informativo y de intercambio de documentación.

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. En 2024 e ha realizado un esfuerzo en la ampliación de la tipología de calzado para adecuarnos a las características de cada persona.

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.

Con respecto a la **Gestión de Emergencias**, SPB dispone de Planes de autoprotección/ Planes de emergencia para cada una de las Plantas, que son actualizados en el momento hay cambios y con respecto a la legislación que aplica a cada Centro productivo. Anualmente, se realizan al menos 3 simulacros por Planta para cubrir todos los turnos de trabajo y 1 en el Edificio de Oficinas. En total hemos realizado 15 simulacros. En 2024 se ha actualizado el PAU de SPB2 y Plan de emergencias de Oficinas.

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. La coordinación in situ, se hace a través de reuniones y seguimiento de los trabajos, y la coordinación documental se realiza a través de una plataforma gestionada por medios propios. Este año se ha incidido especialmente en la CAE para la instalación de la L10000 en Sevilla. Además formamos parte del grupo de trabajo de CAE de Feique y de Quimacova con la intención de clarificar para todas las empresas del sector la implantación de todas las medidas que ayuden a las empresas a mejorar dicha coordinación.

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 2024 al igual que en años anteriores, se realiza un análisis exhaustivo de los indicadores anuales en base a los cuales se establecen objetivos de salud para el año siguiente.

La vigilancia de la salud cuenta con varias líneas de trabajos, que se han seguido trabajando durante el año 2024:

- **Salud y Bienestar:**

Dentro del plan de Clima de la compañía, se ha hecho análisis de los riesgos psicosociales, seguimos teniendo el pulso del clima a través de las ENPs, hacemos seguimiento del absentismo con planes de acción sobre los managers y todos los trabajadores, mantenemos la fluidez de la comunicación a través de Tops de comunicación, con feedbacks positivos para dar reconocimiento, mantenemos los premios fidelidad a los 10 y 20 años de antigüedad y compromiso, hacemos nuestros brindis de navidad, mantenemos los programas de deporte y actividades de conjuntas como paellas, torneo anual de pádel, almuerzos con las personas que van a cuarto turno, hacemos jornadas de bienestar, fomentamos el seguro de salud y el servicio de fisioterapia y desde enero de 2024 lanzamos las sesiones de bienestar, que es un servicio de psicología y coaching confidencial de acompañamiento y crecimiento personal. Además, fomentamos la campaña de vacunación contra la gripe y COVID y lanzando mensajería proporcionada por el SPA sobre prevención en diferentes temas sobre salud.

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.

- **Deporte y Alimentación:**

En esta línea, entre las actuaciones que se mantienen las medidas del año anterior para mantener las facilidades a los trabajadores para la práctica del deporte en el Pabellón polideportivo adecuando los horarios a turnos de trabajo y con descuentos.

Además, se imparten clases deportivas al medio día en las instalaciones de SPB para facilitar al personal de la compañía el incluir el deporte en su rutina diaria.

En cuanto a alimentación continuamos impulsando hábitos saludables y se dispone de una máquina de alimentación saludable cofinanciada por la Compañía, para que los trabajadores dispongan de este tipo de alimentos como mejor opción a la hora de comer.

- Diversidad-Igualdad-Conciliación (DIC):

Se trabaja la actualización del Plan de igualdad y el Plan de LGTBI para trabajarlo en el 2025.

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

2.3.3 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 17 miembros/as votados en elecciones cuatrienales y otro **Comité de empresa en la sede de Sevilla** compuesto por 5 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:

- **Tablones de anuncios:** paneles de información, y reuniones de grupo.
- **Pantallas digitales en plantas y oficinas para la comunicación de las noticias más importantes.** Las presentaciones que se muestran en dichas pantallas se actualizan semanalmente con la información de la newsletter.
- **Portal del empleado/a:** Donde se accede a la actualización de la trayectoria profesional, seguimiento de las competencias, recibos de nóminas, formaciones, ...
- **INTRANET,** pieza clave en la comunicación interna de SPB. Este portal tiene diversos usos comunicativos:
 - Gestión documental. En el apartado DOCUMENTOS FRECUENTES, se pueden entregar una gran cantidad de documentos de utilidad para las personas de la compañía: Código Ético, plantillas para presentaciones corporativas, formatos de actas, etc.
 - Formación. En el apartado formación colgamos el enlace para que las personas convocadas puedan elegir una fecha u horario para una formación que tengan que realizar, en caso de que exista esa posibilidad. De esta forma también pueden ver las formaciones disponibles y consultar si lo necesitan cuándo se han apuntado.
 - Beneficios sociales. En Intranet están también publicados los beneficios sociales de los que disponemos por ser empleados de SPB:
 - Deporte y alimentación: clases de yoga y fitness en el anfiteatro a mediodía.
 - Salud y bienestar. Información sobre el seguro médico, acuerdos con una clínica de fisioterapia, programas para mejorar la salud física y mental proporcionados por Umivale, descuentos en óptica.
 - Diversidad, igualdad, conciliación: descuentos en cine, ventajas en la hipoteca en distintos bancos

También en este apartado publicamos un documento donde reunimos todas las ayudas que entidades externas dieron a las personas afectadas por la DANA. Durante unas semanas, publicamos en la newsletter semanal todas las ayudas

que veíamos, aunque no tuvieran nada que ver con la compañía, para intentar facilitar el acceso a las mismas a los trabajadores.

- **Newsletters semanales**, en que se recogen las principales noticias o eventos de la Semana. También información importante sobre la compañía, campañas de concienciación en prevención y otras áreas e información laboral y corporativa importante para todas las personas de SPB.
- **Tops de Comunicación a todos los niveles**, destacando las top de comunicación de Dirección General a toda la empresa.

Seguimos contando y actualizando la intranet de la compañía para 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.

Nuestra Newsletter semanal nos informa a nivel interno de las principales noticias y eventos de SPB y siendo reforzada la comunicación en las top de comunicación con Dirección General, que se convocan de forma periódica.

Medidas adoptadas durante la DANA

Durante la DANA acontecida en la provincia de Valencia en octubre de 2024, SPB adoptó ciertas medidas con el objetivo de colaborar en la recuperación global y también de facilitar la situación de las personas de la compañía que habían sufrido daños personales, tanto en sus viviendas como en sus vehículos.

Desde el mismo martes, 29 de octubre, hasta el 18 de noviembre, se estableció el trabajo en remoto para todos los puestos que por su naturaleza pudieran desempeñarlo para evitar colapsos y problemas en carretera, siguiendo las recomendaciones de Protección Civil.

Todas las personas cobraron la nómina como si hubieran acudido a trabajar y se hubiesen tenido todos los turnos operativos desde el martes, 29 de octubre, hasta el sábado, 3 de noviembre.

Todas las personas de producción que pudieron desplazarse hasta el trabajo desde el día 30 de octubre hasta el 3 de noviembre cobraron horas extra por fuerza mayor.

Pusimos a disposición de todas las personas afectadas y de sus familiares, nuestro servicio del bienestar, por el que una psicóloga y coach atendió sus necesidades emocionales a través de sesiones online. Más de veinte personas se beneficiaron de este servicio. Para complementarlo, se lanzó la Guía de apoyo psicosocial, para que todas las personas de la compañía aprendiésemos mejor cómo acompañar al colectivo afectado por esta catástrofe.

Se pusieron en marcha mecanismos de donación a la UME, la Generalitat Valenciana, ayuntamientos, entidades sociales y otras asociaciones.

Se lanzaron newsletters y comunicaciones oficiales de compañía diariamente desde el 31 de octubre hasta el 15 de noviembre, dando información y haciendo hincapié en la aplicación inmediata de las medidas aprobadas por la GVA y el Gobierno central. En estas notificaciones diarias, iba incluida información de interés para la gestión de ayudas a las personas afectadas, facilitando enlaces, trámites, etc.

Se organizaron grupos de Whatsapp para facilitar el desplazamiento de las personas y la comunicación de necesidades.

Se realizó la subida del convenio del 2024 antes de que se publicara para que las personas pudieran cobrar ya ese mes la cuantía correspondiente con el objetivo de ayudar a sufragar

posibles gastos derivados por la DANA.

Se asesoró a las personas afectadas con casuísticas concretas que no estaban cubiertas por las medidas del gobierno, y la compañía colaboró con personas que fueron especialmente sacudidas en sus viviendas, vehículos y enseres.

2.3.4 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.

Total Horas formación/persona
32,05

En 2019 reforzamos la gestión de Personas, con la redefinición de los procesos de Desarrollo de Personas, Formación y Área Laboral. En 2020 se puso en marcha, como instrumento facilitador, un nuevo software, Successfactor, con diversos módulos: de Empleado central, formación DOPA, desarrollando el portal del empleado de SSFF, herramienta más amigable y completa que la anterior (META4), cuya implantación y mejora plena se consolidó durante el ejercicio 2021.

Además, durante el año 2021 se fomentó el seguimiento a las personas que cambian de puesto, igualando este seguimiento al que se hacía a las personas de nueva incorporación. Todo el personal que esté en la compañía desempeñando un puesto nuevo debe poder disponer de un 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.

En el 2023 se gestionó el proyecto Assessment, donde desde el área de Personas se revisa y actualizan las funciones que se realizan en todos los puestos de la compañía de manera que se pueda cruzar la información por procesos con el objetivo de que sirva para una revisión de los mismos.

En el 2024 se unifica el área de Talento y Laboral para mejorar las sinergias y procesos de estas dos áreas.

Accesibilidad Universal

Para la compañía un reto en el que estamos trabajando es conseguir el 2% de la plantilla con diversidad funcional. Actualmente tenemos un 0,98% 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 2021 se tramitó de nuevo el certificado de excepcionalidad, teniendo la resolución favorable en marzo de 2022. 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.

Igualmente seguimos trabajando con bolsas de empleo específicas de perfiles con diversidad funcional con el objetivo de llegar al 2%.

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 2021 se ha concluyó la adaptación de nuestro Plan de Igualdad a las exigencias establecidas por el RD 901/2020 de 13 de octubre y RDL 6/2019 de 1 de marzo. Se ha trabajado también la revisión de categorías según el convenio con el comité de igualdad, y el diagnóstico retributivo, trabajo que ha continuado en el 2022 para la plena adaptación al RD 902/2020 de 13 de octubre.

En el 2022 y 2023 se siguió el análisis retributivo para asegurarnos de que no haya discriminaciones venidas por la razón de sexo.

Durante el 2023 se comenzó a trabajar un proyecto de búsqueda de base de datos para la temática retributiva con el objetivo de usarlo como herramienta para el cumplimiento de nuevas exigencias normativas, que se derivarán de la transposición, a la legislación nacional, de la **Directiva (UE) 2023/970** del Parlamento Europeo y del Consejo **de 10 de mayo de 2023** por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de **transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento; y que, como tarde, será derecho efectivo, y aplicable, en España, el 7 de junio de 2026.**

Durante el 2024 se ha avanzado con el Proyecto de Política Retributiva y valoración de puestos para la transparencia retributiva en la que estamos trabajando junto con la Consultora Ceinsa y su plataforma para la gestión retributiva de la empresa.

2.4 SISTEMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Con el fin de hacer efectiva la cultura de cumplimiento implantada en EL GRUPO, SPB ha seguido actualizando y mejorando durante 2024 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 riegos 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 al canal de ética y comunicación así como el procedimiento de investigación con utilización de las pantallas digitales, slides, tableros, 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**.

Durante 2024 se ha continuado con la **monitorización digital de controles** por áreas de Riesgo, estando previsto en 2025 el seguimiento de dichos controles y riesgos por áreas a través de Enlaces de Cumplimiento, figuras que ayudaran al Compliance a velar por el Cumplimiento en todas las áreas de Riesgo de la empresa.

Canal Ético y de Comunicación

SPB cuenta con un Canal Ético integrado en el Sistema de Información que en 2023 se adaptó a las exigencias derivadas de la Ley 2/2023, de 20 de febrero reguladora de la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

En 2024 no se han recibido denuncias en materia de cumplimiento a través del Canal Ético, si bien se han recibido distintas comunicaciones a través del Canal

Formación y sensibilización

Curso Compliance del Welcome pack para todas las nuevas incorporaciones	♀	♂	♀
	91	45	46
Curso Código ético para todas las nuevas incorporaciones	♀	♂	♀
	110	56	54
Curso Procesos de Compliance relacionados con el área (presencial para puestos específicos)	♀	♂	♀
	7	3	4

En 2024, hemos continuado realizando formación en Compliance y sobre el Código y Canal Ético a todas las nuevas incorporaciones, además de Cursos de Compliance más específicos relacionados con las áreas concretas en función de los puestos específicos.

Está previsto para 2025 realizar una formación a todo el personal de planta reforzando formación en materia de Cumplimiento Normativo, Código ético, anticorrupción y protocolo de acoso.

2.5 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:

Nuestro Código Ético, recoge entre sus principios el de **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 2024 no hemos detectado ni nos han informado de ninguna infracción de derechos humanos dentro del grupo y nuestra cadena de suministro.

2.6 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.

2.6.1 Medidas adoptadas para prevenir 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. La política general en esta materia se recoge en el Código Ético. Entre estos protocolos destacan:

- **Sobornos y Corrupción:** está prohibido terminantemente hacer o permitir, directa o indirectamente, pagos indebidos o sobornar a cualquier tercero o autoridad en el ejercicio de funciones.
 - o Se prohíbe la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera empleados, directivos o administradores de otras empresas o entidades, ya se efectúe directa o indirectamente a través de personas o sociedades vinculadas con los mismos con la finalidad de que, incumpliendo sus obligaciones en la contratación de productos, servicios o compraventa de bienes, favorezcan a la compañía frente a sus competidores.
- **Regalos.** Queda prohibida la solicitud o aceptación de cualquier tipo de pago, comisión, regalo o retribución por operaciones comerciales, siempre que los mismos excedan de los usos habituales y prácticas comerciales o de cortesía normal. Ningún miembro de EL GRUPO puede solicitar, aceptar o recibir un trato de favor en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular con la Organización. Deberá ser rechazada automáticamente cualquier invitación o regalo que por sus características pueda afectar al criterio imparcial de quien lo recibe.
- **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:** los miembros de EL GRUPO deben actuar siempre de manera que sus intereses particulares, familiares, o los de cualquiera otra persona a la que estén vinculados no primen sobre los de EL GRUPO. Esta pauta de conducta se aplicará tanto en las relaciones de los miembros de la Organización, como en las que mantengan con los clientes, proveedores o terceros con los que trabaje EL GRUPO. En caso de que pueda existir un eventual conflicto de interés existe la obligación de informar al órgano de cumplimiento sobre dicha situación.
- **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 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.

2.6.2 Medidas para luchar contra el Blanqueo de Capitales

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
- 0 quejas por competencia desleal

2.7 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

2.7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

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 a:

- **El Cumplimiento de la legalidad y los más altos estándares éticos**
- **La adopción de Medidas dirigidas a favorecer las poblaciones locales:** fomento del empleo y ayuda a necesitados.
- **La 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.
- **La 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.

Impacto de la actividad de sociedad en el empleo y el desarrollo local

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.
- **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.

Estas son las donaciones de 2024 declaradas en impuesto de sociedades:

Entidad Sin Ánimo Lucro	Importe donativo
Caritas Parroquial	3.979,80 €
Asociació per ells	32,53 €
Asociación social invisibles	32,50 €
Unversidad Politécnica de Valencia	1.000,00 €
Escuela de Empresarios, Fundación de la Comunidad Valenciana (EDEM)	5.000,00 €
Madrina	309,70 €
Fundación Premios Rei Jaume I	30.000,00 €
Fundación LAB	30.000,00 €
CRE100do	3.000,00 €
Hermanitas Ancianos Desamparados	631,06 €
TOTAL	73.985,59 €

- 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.

Acciones de Asociación o Patrocinio

2) Participamos en acciones 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 Huevar 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 2024, SPB en concreto, a través de su Directora General, Directores de Área y/o Gerentes, siguen formando parte, entre otras, de las siguientes asociaciones:

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.
	AERCE: Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos
	AVEP: Asociación Valenciana de Empresarios del Plástico
	UMIVALE

Tipo	Asociación
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
	APD: Asociación para el Progreso de la Dirección
	Fundación Lab
	EVAP: Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia.
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.
	ITENE (Instituto Tecnológico del Embalaje, Transporte y Logística)
	AIMPLAS (Instituto Tecnológico del Plástico)
	AINIA: Asociación de Investigación de la Industria Agroalimentaria
	FPJI: Fundación Premios Jaume I.

2.7.2 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. A fin de asegurar una cadena de suministro responsable, durante el 2024 SPB se ha reforzado como miembro de SEDEX -de la que ya forma parte hace unos años-

, plataforma colaborativa para compartir datos responsablemente sobre cadenas de suministro, habiendo realizado la auditoría SMETA, uno de los procedimientos de auditoría social más utilizados en el mundo, que permite evaluar actividades de la cadena de suministro como derechos laborales, salud y seguridad, entorno y ética comercial.

SPB trabaja con más de 600 proveedores, de los que cerca de 220 son 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 77% 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 480 proveedores de compras indirectas, de las cuales, cerca del 80% son de ámbito nacional.

Estamos en continua comunicación con nuestros proveedores para desarrollar mejoras y optimizar los productos y/o servicios que nos ofrecen, así como el desarrollo de nuevos proveedores que nos permitan seguir ofreciendo innovación y ventaja competitiva a nuestros clientes.

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.

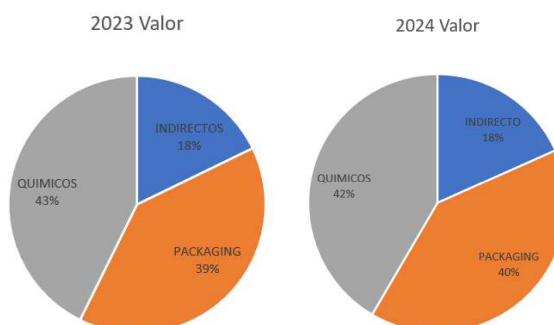
Políticas y procedimientos implementadas para la mitigación de riesgos:

- a. Políticas de Proveedores socios y Colaboradores: (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-G): 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 efectuados 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. 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.
- f. 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:

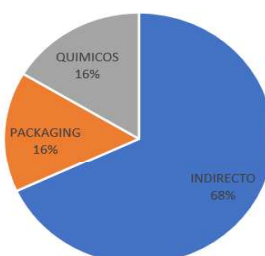


2. Número de proveedores

Cantidad proveedores 2023



Cantidad proveedores 2024



Se observa en el 2024 un incremento de proveedores de indirectos respecto al 2023 debido a la política corporativa de evitar la dependencia de mono-proveedores.

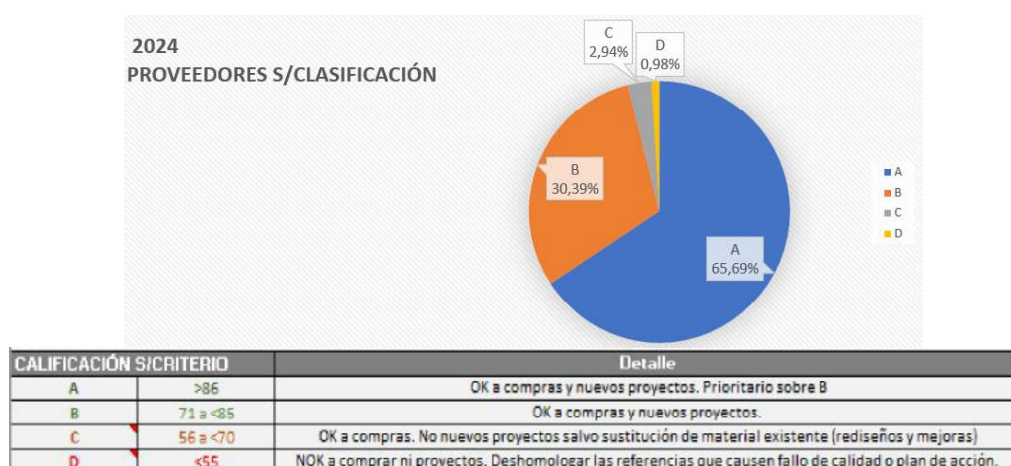
En el caso de Químicos hay una ligera reducción respecto del 2023 como consecuencia de la estandarización de materias primas, baja de algunas materias primas y estrategia de compras de unificar proveedores con la finalidad de obtener fuerza de negociación.

En la categoría de Packaging se ha reducido respecto al 2023 el número de proveedores debido al cambio de necesidades de compra, pasando de proveedores con una sola referencia o pocas referencias a proveedores globales por competitividad de mercado.

3. Evaluación de Proveedores de Materia prima Directa (packaging y químicos)

Clasificación de proveedores	2023	
A	155	70%
B	60	27%
C	5	2%
D	0	0%
Total	220	

Clasificación de proveedores	2024	
A	134	66%
B	62	30%
C	6	3%
D	2	1%
Total	204	



La evaluación de los proveedores se realiza de forma semestral y conjuntamente por el departamento de calidad, aprovisionamiento y compras teniendo en cuenta los criterios definidos por cada unidad, el baremo de este será el resultado de la evaluación del proveedor para conocer un resultado previo del resultado anual así la evaluación anual es responsabilidad del Departamento de Compras. Al momento de Alta son conocedores de que se realiza una evaluación de su desempeño. El resultado de la evaluación permite dar al proveedor una retroalimentación de su desempeño, en algunos casos se definen acciones de mejora necesarias para desarrollar oportunidades y conseguir mejores resultados.

2.7.3 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 eficientes 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 9001/14001 (Calidad y 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. Además, desde 2021, la empresa está certificada en **IFS HPC** (International Featured Standard for Household and Personal Care).

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.

- **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:
 - Control de recepción de materias primas.
 - Controles de calidad a los procesos productivos: soplado, cargas y envasado.
 - Trazabilidad de los productos.
 - Control de no conformidades y producto no conforme.
 - Limpieza y desinfección de las instalaciones.
 - 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 881 **comunicaciones durante el año 2024**, de las cuales **277 han sido consultas** de clientes finales, 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.

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.

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:** 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 los productos únicamente en el caso de que considere necesario.

Incidencias relacionadas con la salud de las personas: Cuando recibimos 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 sigue el 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 2024 no hemos recibido reclamaciones 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.

INDICADORES	2023	2024
Número de reclamaciones remitidas a través de la Oficina del Consumidor	2	0
Número de denuncias o sanciones recibidas	0	0
Número de consultas de clientes finales	327	277
Tiempo de respuesta medio al cliente final/días	5	4

2.7.4 Información Fiscal.

El modelo de dirección estratégica de la compañía está basado en el crecimiento, siendo el incremento de la **cifra de negocios del 2024 de un 11,64%, pasando de 203.776.342 euros a 227.500.434 euros.**

Estado del valor añadido	2023	2024
VALOR ECONÓMICO GENERADO	204.270.776	216.880.456
Cifra de negocio	203.929.746,14	216.204.170,90
Otros ingresos	341.029,75	676.285,04
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	206.976.220	221.477.982
Costes de explotación	161.512.349	171.956.962
Gastos salariales totales	25.870.265	30.182.954
Donaciones e inversiones en la comunidad	66.380	66.380
Pagos a proveedores de capital	1.824.018	2.255.124
Pagos a gobiernos	17.703.208	17.016.562
Pagos a accionistas	0	0
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	-2.705.444	-4.597.526

En 2024, hemos generado un valor económico de 216.880.456 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 101,5% del total de la cifra de negocio. El 12,50% se ha distribuido en gastos salariales, un 0,88 % a proveedores de capital, un 8,55% a pagos a gobiernos y un 0% a pagos de socios de la sociedad.

Los impuestos pagados en 2024 han sido de 20.596.457 euros, que supone un 9,50% sobre la cifra de negocio y un incremento del 16,34 % respecto del 2023.

	2023	2024	% variación 2024	% cifra negocios 2024
IMPUESTOS	17.703.208	20.596.457	16%	9,50%

	2022	2023	% variación 2023	% cifra negocios 2023
IMPUESTOS	8.815.557	17.703.208	101%	8,68%

Las ayudas económicas proporcionadas por las instituciones públicas, en 2024, han sido de 320.973,11 euros, lo que supone una disminución del 45,50% con respecto al año anterior.

De estas ayudas el 73,67% corresponden a subvenciones, lo que equivale a un 0,11% de la cifra de negocio.

G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes de gobierno	
Indicar:	2023	2024
Desgravaciones y créditos fiscales.	54.778	84.513
Subvenciones	120.150	236.460
Ayudas a la inversión, becas de investigación y desarrollo y otros tipos pertinentes de subvenciones.		
Premios con dotación económica		
Exención de regalías		
Ayuda financiera de las agencias de crédito a la explotación		
Incentivos financieros		
Otros beneficios financieros recibidos o por recibir de cualquier ente gubernamental en relación con cualquier operación		
Total	174.928,11	320.973,12

2.8 OTRAS CUESTIONES

2.8.1 Sobre este Informe

El Estado de Información no Financiera (EINF) del grupo de sociedades en el ejercicio 2024 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 2024.

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.

Estándar:

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.

2.8.2 Materialidad y Grupos de interés

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, y en el Pacto Mundial a partir de 2015, 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:

- i. La importancia de la transparencia en cuanto al cumplimiento normativo, la ética, el buen gobierno.
- ii. La calidad del empleo.
- iii. Garantizar la confianza y satisfacción de nuestros clientes.
- iv. La gestión responsable de la cadena de suministro.
- v. La importancia de nuestras acciones en el impacto medioambiental.
- vi. El interés por impulsar la Economía circular.
- vii. La oportunidad de Internacionalizarnos.
- viii. 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.

3. Anexo I Contenidos

Contenidos.	Página	Estándar utilizado
MODELO DEL NEGOCIO: 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.	2-7	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios
	2-4	GRI 102-4 Localización de las actividades
	4	GRI 102-7 Dimensión de la organización
	5	GRI 102-6 Mercados servidos
	6-7	GRI 102-15 Impacto, riesgos y oportunidades clave
	4	GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	8-13	
Políticas: 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	8-10	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Medioambiente) GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión
Riesgos: 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.	8	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución
General (Gestión Medioambiental): * 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	9	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales
	9	GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales
	8	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
	9	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos
	12	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Energía y Emisiones)
	10	GRI 308-1y2 Evaluación ambiental de proveedores.
Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	10-12	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético
	12	GRI 302-5 Reducción en los requerimientos energéticos de los productos y servicios GRI 302-5 Reducción de las emisiones de los GEI

Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados
Uso sostenible de los recursos: 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.	11-13	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
Cambio climático: 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	13	GRI 305-5 Reducción emisiones GEI GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Reducción de las emisiones GEI)
Protección de la Diversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la diversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	13	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	13-24	
Políticas: 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.	14	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (empleados) GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión
Riesgos: 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.	14 42	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.
Empleo: 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	15	GRI 102-7 Dimensión de la organización GRI 102-8 Información sobre empleados

contratos 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 precepción desagregada por sexo; implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.	15 15 23	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-
Organización del Trabajo: 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.	16 16 15 17-18 17; 21	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
Salud y Seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales desagregado por sexo.	13,17-21 21 20 19-21	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.
Relaciones sociales: 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.	21; 23 20 22 20	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.

Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación: la cantidad de horas de formación por categorías profesionales.	23 23; 26 23	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.
Accesibilidad universal de personas con discapacidad.	23	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No- discriminación)- SPB se rige por principio de excepcionalidad.
Igualdad: 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.	15; 21;24	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No- discriminación)
INFORMACION SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	26-27	
General		
Políticas: 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.	26-27 26-27	GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes (derechos humanos) GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión. GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos
Riesgos: 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.	26-27	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave.
Derechos Humanos: 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.	26-27 26-27 26-27 26-27 26-27	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

	26-27	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.
INFORMACIÓN SOBRE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	27-29	
Políticas: 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.	27-29 27-29	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.
Riesgos: 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.	27-29 27-29	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave. GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos
Corrupción y Soborno: 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.	27-29	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción). GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico <i>No se ha detectado ningún caso de corrupción, soborno, blanqueo de capitales o competencia desleal.</i>
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	29-40	
Políticas: 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.	29-40	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Sociedad). GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión
Riesgos: 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 como 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.	29-30 33-34 36-37	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave. GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible: 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.	29-32	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

Subcontratación y Proveedores: 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.	32-36	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 acuerdo con los criterios sociales. GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave. GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas
Consumidores: medidas para la salud y seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	36-39	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes). GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios. GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios. GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios. GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución. GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes. SPB no tiene registradas multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa relacionada con aspectos de seguridad y salud que pudieran ser significativas
Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	39-40	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Ingresos) GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (pagos al gobierno). GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno.

31 de marzo de 2025.



Fdo: Doña María Desamparados Andreu Martí
Administradora Única