

2011

Memoria de Sostenibilidad de SPB, Suavizantes y Plastificantes Bituminosos, S.L.



Trabajo realizado por:





Contenido

Carta del Director General de SPB	4
Introducción	6
1. Alcance y perfil de la memoria	9
Perfil de la memoria	9
Alcance de la memoria	9
Parámetros de la memoria.....	11
2. Estrategia y análisis	15
3. Perfil de SPB	19
Dimensiones de SPB.....	22
Premios y reconocimientos.....	32
4. Gobierno	33
Misión y visión de SPB	33
Nuestros valores.....	34
Estructura de gobierno.....	35
Reuniones.....	39
Participación de los trabajadores.....	40
Participación de los grupos de interés	41
Asociacionismo	43
5. Enfoque de gestión e indicadores de desempeño	44
Dimensión económica	44
Dimensión medioambiental	46
Dimensión social.....	47
Listados de proyectos de acción social	53
Certificaciones de SPB	56



Indicadores de desempeño	58
6. Anexos	71
Anexo 1 Productos de la marca Bosque Verde	71
Anexo 2 Estructura operativa de SPB	75
Anexo 3 Plan de Igualdad.....	76
Anexo 4 Indicadores de Medio Ambiente	77
Anexo 5 Listado de gráfico	79



Carta del Director General de SPB

Desde el origen de la empresa, la actuación de SPB, Suavizantes y Plastificantes Bituminosos, S.L. está presidida por los principios de **calidad, transparencia y responsabilidad**.

El objetivo prioritario de SPB es conseguir las más altas cotas de **calidad y eficacia** en nuestros productos, en un entorno de **transparencia en la gestión y compromiso con el medio ambiente y la sociedad** en la que desarrollamos nuestra actividad empresarial.

Tras una larga trayectoria empresarial, comprometida y responsable, a través de esta memoria de Sostenibilidad compartimos nuestras acciones en el marco de la Guía GRI (Global Reporting Initiative), con la intención de presentar el desempeño económico, ambiental y medioambiental de SPB más allá de los fríos números y la legislación vigente.

Como empresa, nuestro objetivo es obtener el mayor beneficio posible, pero no podemos olvidar que formamos parte de la sociedad. Por eso nuestra cultura empresarial se basa, desde el primer momento, en el **desarrollo sostenible y responsable**.

Sostenible, porque somos una empresa con firme vocación de crecimiento y perspectivas de futuro.

Responsable, porque uno de nuestros axiomas es acometer ese crecimiento no sólo reduciendo al máximo los impactos negativos que podamos producir, especialmente en el medioambiente, sino también porque queremos aumentar los impactos positivos en nuestros grupos de interés, mejorando las condiciones laborales de nuestros empleados, desarrollando una intensa política de prevención de riesgos laborales y repercutiendo parte de nuestros beneficios en la comunidad en la que desarrollamos nuestra actividad, en nuestro entorno más cercano.

Estamos especialmente orgullosos de nuestros proyectos de voluntariado corporativo, en los que SPB y todos sus trabajadores han asumido un profundo compromiso de colaboración, responsabilidad y entrega a los más necesitados de la sociedad.



D. Miguel Burdeos
Director General de SPB
Suavizantes y Plastificantes
Bituminosos, S.L.



En este ámbito del voluntariado corporativo, hemos contado con el asesoramiento de [Fundar](#) que, a través del [Programa ENGAGE](#), nos ha ayudado a gestionar de manera eficiente la inquietud de la empresa y los trabajadores en materia de RSC.

También estamos muy orgullosos de nuestra trayectoria en materia de cuidado y respeto al medio ambiente, más allá de las exigencias de la legislación vigente. Nuestra línea de trabajo, que ha obtenido el certificado [Charter](#) de sostenibilidad de los detergentes, nos empuja a estar en una búsqueda constante de materias primas y procesos de producción menos contaminantes, que generen menos residuos y que consuman menos energías y combustibles.

Por último, aunque no por ello menos importante, queremos expresar nuestro compromiso con la ética y la transparencia empresarial, un compromiso que imprimimos a todas nuestras actuaciones, tanto en la actividad industrial como en nuestra posición en el tejido empresarial. SPB es una referencia por su trabajo en varias asociaciones empresariales y sectoriales, entre las que destaca nuestra pertenencia a [AESOV](#), la asociación de empresas solidarias de la Comunitat Valenciana.

Como empresa, la RSC forma parte de nuestro trabajo diario y de nuestra estrategia a largo plazo y así hemos querido reflejarlo en esta nuestra primera Memoria de Sostenibilidad.

Miguel Burdeos
Director General de SPB
Suavizantes y Plastificantes Bituminosos, S.L.

Cheste, diciembre de 2012

Introducción

SPB es una empresa valenciana con más de 25 años de experiencia en la fabricación de productos de limpieza.

Nuestra larga trayectoria empresarial se caracteriza por un sólido **compromiso con la innovación**, que nos lleva a ampliar y mejorar el catálogo de productos cada año, atendiendo así las necesidades de nuestros clientes.

Para desarrollar nuestras líneas de productos con un enfoque de I+D+i tenemos un equipo técnico en laboratorios de más de 20 personas, que garantizan la más alta calidad de nuestros productos y una destacada competitividad que nos iguala a las mejores marcas del mercado.

Nuestro compromiso con la innovación se amplía a la producción y la distribución: nuestras plantas están en constante análisis y evolución para conseguir reducir al máximo el consumo de agua, materias primas y energías sin mermar la calidad de los productos. Además, constantemente ponemos en marcha proyectos encaminados a ahorrar material de embalaje y envasados, a reciclar al máximo los residuos o a concentrar las características y el tamaño del producto, con el objetivo de reducir también el consumo de carburantes en el transporte y, por tanto, nuestro impacto ambiental.

En conjunto, casi 400 personas formamos la plantilla de SPB y trabajamos diariamente para conseguir los mejores productos, en las mejores condiciones para nuestros empleados, intentando conseguir que nuestra actividad tenga un impacto social y medioambiental positivos y sostenibles.

SPB, compromiso con la innovación química, compromiso con el futuro.

La responsabilidad social en SPB

SPB concibe la responsabilidad social como una estrategia **integrada** en la empresa, adoptada de manera **voluntaria** y con previsión de **continuidad**, desarrollada en el marco de la **ética empresarial y la transparencia** y la **acción planificada**.

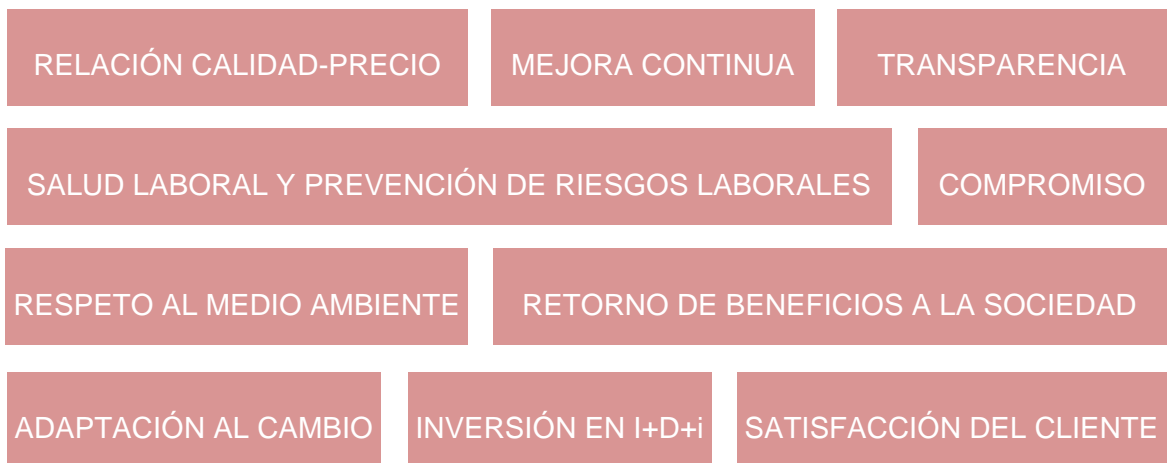
Para SPB, los beneficios de emprender acciones de responsabilidad social son muchos:

- Es un factor diferencial de competitividad.
- Mejora la reputación y credibilidad.
- Mejora las relaciones con los grupos de interés (*stakeholders*).



- Cohesiona la plantilla, y contribuye a la atracción y retención de talentos.
- Aumenta la productividad gracias a tener una plantilla motivada.
- Contribuye a mejorar la calidad y con ella la satisfacción de los clientes.
- Facilita la gestión de riesgos empresariales y los minimiza.

En definitiva, para SPB la integración de la responsabilidad social en su estrategia empresarial supone poner en valor conceptos y actitudes que han formado parte de la empresa desde el primer momento:



Presentación de la Memoria de Sostenibilidad

Además de la calidad de los productos, el compromiso con la ética y el buen gobierno, las actividades de acción social y el cuidado por el medio ambiente, en los últimos años hemos dado un paso más allá y hemos adoptado un nuevo eje innovador: la integración de **acciones de RSC en nuestra estrategia empresarial**, que vamos a reflejar en la presente Memoria de Sostenibilidad del año 2011.

Vamos a compartir información de todas las áreas de la empresa, teniendo como base el estándar de la Guía GRI (Global Reporting Initiative).

La Memoria tiene la siguiente estructura:

1. **Alcance y perfil de la memoria.** En este punto se determinan las características de la memoria de sostenibilidad y su alcance.
2. **Estrategia y análisis.** A modo de declaración de intenciones, este punto recoge la estrategia de SPB en relación a la sostenibilidad, y una reflexión sobre los principales impactos, riesgos y oportunidades de la compañía en esta área.
3. **Perfil de la empresa.** Este apartado expone la información básica de la empresa: tamaño, sedes, características, etc., es decir las principales dimensiones, que permitirán tener una visión global del tipo de empresa que es SPB.
4. **Estructura de gobierno y sistemas de gestión.** Este apartado incluye información sobre la estructura y gobierno de la empresa, las iniciativas externas y la ubicación de los elementos de la memoria recomendados por el GRI, para facilitar la aplicación y la comparación entre empresas.
5. **Enfoque de gestión e indicadores de desempeño.** En este punto se muestra la actuación de la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas objeto de acciones de RSC:
 - Dimensión económica.
 - Dimensión medioambiental.
 - Dimensión social.





1. Alcance y perfil de la memoria

Perfil de la memoria

- Esta es la primera Memoria de Sostenibilidad de SPB Suavizantes y Plastificantes Bituminosos, S.L. y recoge la información del año 2011.
- A partir de este ejemplar SPB adquiere el compromiso de publicar una Memoria de Sostenibilidad anual.
- La persona de contacto en materia de Responsabilidad Social Corporativa es Dña. Anabel Talens, Gerente de RRHH y Prevención de Riesgos Laborales de SPB.

Alcance de la memoria

- La presente memoria incluye información de los cuatro centros de trabajo de la empresa:
 - o Servicios centrales: administración, departamentos técnicos, laboratorio, Dirección General, de 3.000 m².
 - o Planta 1, ubicada en Cheste (Valencia), de 25.000 m².
 - o Planta 2, ubicada en Cheste (Valencia), de 8.000 m².
 - o Planta 3, ubicada en Cheste (Valencia) de 4.500 m².
 - o Planta 4, ubicada en Huévar de Aljarafe (Sevilla) de 24.000 m².
- Entendemos como ámbito local las localidades donde hay instalaciones de SPB (Cheste –Valencia, y Huévar-Sevilla) y el entorno más cercano, hasta un ámbito provincial.
- La memoria alcanza a las siguientes actividades de la empresa:
 - o **Gestión.**

Se refleja la repercusión de la gestión de la empresa en todas las áreas. Esta gestión está enmarcada en los principios explicitados en la política de calidad, seguridad, salud laboral, medioambiente e I+D+i, responsabilidad de la Dirección.



- **Investigación química.**

Debido a la especial categoría de productos, SPB mantiene una línea de investigación intensiva en respeto y cuidado al medio ambiente y eliminación de riesgos para los usuarios y clientes.

- **Producción.**

Las plantas de producción son objetos de permanente análisis para aplicar fórmulas de ahorro de consumo de energía y reducción del impacto de la producción en el entorno.

- **Logística y distribución.**

La planificación de la logística y la distribución de los productos también es objeto de investigación, para optimizar el transporte y disminuir el consumo de combustibles.

- Esta Memoria de Sostenibilidad está basada en el GRI. Por tanto, se inspira en las recomendaciones de la Guía GRI pero no sigue todas ellas. En el [Anexo 2](#) incluimos la tabla de indicadores que tratamos y su equivalencia con la relación de indicadores de GRI, con el objetivo de facilitar su interpretación.
- Los criterios contables de carácter económico son los establecidos en el Plan General de Contabilidad.
- La información de carácter económico ofrecida procede de los registros contables y operativos de la empresa. Esta información es auditada regularmente. Además, la empresa cuenta con certificaciones de calidad y de gestión medioambiental y de prevención que también son auditadas por organismos externos.
- No se ha determinado ninguna limitación para el alcance de la Memoria.
- No se ha realizado una verificación independiente específica de esta Memoria.



Parámetros de la memoria

Para elaborar esta memoria hemos seguido los siguientes principios básicos definidos por el GRI:

Materialidad

- La información contenida en la memoria cubre aspectos e Indicadores que reflejan los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de SPB o aquéllos que podrían influir sustancialmente en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

Compromiso

- Con esta primera Memoria de Sostenibilidad, SPB adquiere el compromiso de seguir haciendo públicos sus resultados en materia de RSC en el futuro.

Seguimiento

- Uno de los objetivos de recopilar información y elaborar documentos como esta memoria es analizar los cambios que se han producido en la empresa en relación con la RSC y la evolución de los resultados. En esta primera edición no es posible comparar datos pero sí pretendemos establecerlo como un punto de partida para el futuro.

Precisión

- Con el objetivo de que los diferentes grupos de interés puedan evaluar la información presentada, hemos elaborado la memoria bajo el supuesto de la precisión, utilizando datos ya existentes en las mediciones de las diferentes áreas de la compañía, compartidas en las reuniones internas y reflejados en las cuentas anuales.

Periodicidad

- Se publicará una memoria de sostenibilidad anual.

Transparencia y claridad

- Se expone la información de forma transparente, comprensible y accesible a los lectores.

Equilibrio

- La memoria refleja aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización, para ofrecer una visión global de la situación real.

Gráfico 1 Principios para elaborar el contenido de la memoria

Desde el punto de vista metodológico, para elaborar el contenido de la memoria se ha mantenido varias reuniones y dinámicas de grupo con la Dirección General representantes de los diferentes departamentos de la empresa y otros interlocutores considerados de interés.



Bajo estos principios se recoge información de la empresa referente, especialmente, a los aspectos considerados como prioritarios para la implantación y evaluación de las acciones de responsabilidad social en SPB y, con carácter prioritario, los datos y referencias de las acciones enmarcadas bajo los siguientes parámetros:

- Medio ambiente.
- Voluntariado corporativo.
- Calidad.
- Buen gobierno.
- Acción social.
- I+D+i.

Este **contenido** se elabora con un doble objetivo:

1. Transmitir a los diferentes grupos de interés de SPB las acciones en materia de responsabilidad social.
2. Difundir el concepto de responsabilidad social entre estos grupos de interés para que haya más empresas e instituciones que incorporen la RSC a sus estrategias.

Con estos objetivos, para SPB el compromiso con sus grupos de interés va más allá de la simple escucha: una de las prioridades es responder a sus preguntas y requerimientos y atender y dar respuesta a sus necesidades.

En la siguiente tabla se detalla el objetivo que pretende conseguir la empresa con esta memoria respecto a los grupos de interés de la empresa:

GRUPOS DE INTERÉS	OBJETIVO
Administración pública:	Posicionar a SPB como una empresa responsable y comprometida con el medio ambiente y con el entorno en el que desarrolla su actividad.
Clientes finales:	Son los consumidores de los productos. Para los consumidores, la relación calidad-precio es lo más importante por lo que SPB pretende transmitir el esfuerzo en I+D+i y mejora continua que realiza la empresa, siempre para conseguir la mejor calidad al mejor precio.
Cliente:	SPB fabrica productos para la marca de distribución de Mercadona SA. A este

	<i>stakeholder</i> , SPB quiere transmitir el compromiso de la empresa con la calidad, sin olvidar el compromiso con el cuidado al medio ambiente y la sociedad.
Empleados:	Para los empleados, SPB pretende poner en valor las acciones de voluntariado corporativo, y el esfuerzo que realizan día a día para conseguir las certificaciones de calidad.
Proveedores	Para sus proveedores, SPB quiere poner en valor las acciones de responsabilidad social y buen gobierno empresarial.
Accionistas	En el caso de los accionistas, con esta memoria SPB quiere poner en valor las acciones de responsabilidad social, incidiendo en el buen gobierno empresarial y el avance continuo en la calidad de los productos
Tejido empresarial	Con esta memoria SPB quiere consolidar su posición de referencia en cuidado y respeto al medio ambiente entre el tejido empresarial, destacando también su colaboración en diferentes foros en la redacción y debate de legislación en materia de medio ambiente.
Comunidad	SPB quiere comunicar a la comunidad, a la sociedad en general, las acciones de RSC que realiza, para poner en valor el esfuerzo que realizan sus trabajadores en las diferentes actividades y para mantener un contacto continuo con las organizaciones de carácter social con las que puede colaborar.



2. Estrategia y análisis

Hasta el momento actual, el desarrollo de acciones de responsabilidad social en SPB ha estado determinado por varias líneas en consonancia con nuestros valores (Ver Apartado Nuestros valores, en la página 34).

SPB realiza acciones de carácter social, medioambiental y de buen gobierno desde sus orígenes pero no ha estructurado una estrategia de RSC. A lo largo de los años ha adoptado diversas medidas que pueden enmarcarse en la RSC y ha interiorizado el uso de varias herramientas que le han ayudado a desarrollar estas medidas para conseguir los objetivos: desde códigos de conducta a planes y sistemas de gestión a metodologías de evaluación interna, como las reuniones mensuales o los Comités semestrales, pasando por un Plan de Igualdad y un Protocolo de acoso y violencia.

En este punto reflejamos la estrategia de SPB respecto a la sostenibilidad, destacando los principales impactos, riesgos y oportunidades de la compañía.

Desarrollo sostenible

Respecto al desarrollo sostenible, hasta la fecha SPB ha puesto el acento en las acciones de carácter medioambiental, concretamente en la reducción y ahorro de consumos y en la reutilización de productos y agua.

Históricamente, muchas de las acciones desarrolladas se han implementado a partir de una exigencia de la legislación autonómica o estatal. Sin embargo, tras adaptar la producción y desarrollo de la empresa a estas exigencias SPB ha ido siempre más allá, investigando para conseguir hacer una correcta gestión de los recursos, disminuyendo los consumos (de agua, de materia prima, de carburantes, etc.).

Las acciones más destacadas para controlar y ahorrar en estos consumos son las siguientes:

- Investigación en envases reutilizables.
- Programa energético, de reducción de consumo de energías, no sólo en las plantas de producción si no en todas las instalaciones de la compañía.
- Programa de reducción de residuos.
- Programa de reducción de mermas.
- Programa de reutilización en producción y reducción de consumo de agua.
- Reciclaje de envases de cartón utilizados en los palets de transporte de productos.



- Investigación para disminuir la ocupación en el espacio, tanto en el diseño de los envases como en la paletización. De esta forma se reduce el consumo de carburante en el transporte.
- Reciclaje y reutilización de palets.
- Carretillas a gas.
- Programa de reducción de contaminación acústica: se realizan mediciones periódicas de ruido y se instalan elementos de protección ante el ruido y las emisiones (polvo).

Grupos de interés

La empresa ha ido incorporando diferentes medidas de sostenibilidad partiendo de las propuestas de sus grupos de interés:

Grupo de interés	Propuestas	Estrategia de SPB
Administración	Legislación.	<ul style="list-style-type: none"> - Ir más allá de las exigencias de la legislación. - Colaborar con la administración en el debate y redacción de legislación.
Trabajadores	Indicaciones específicas de la dirección.	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre ha mantenido un compromiso personal e institucional con la defensa y cuidado del medio ambiente, especialmente tratado por la actividad de la empresa, una industria química, y con la participación de la empresa en la sociedad.
	I+D+i	<ul style="list-style-type: none"> - Los resultados de los programas de reducción de residuos y reutilización de recursos han permitido avanzar en las medidas, yendo siempre un poco más allá para conseguir el objetivo de residuos=0.
	Propuestas de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Durante el desarrollo de sus trabajos, y gracias a la línea de trabajo que impulsa el análisis y la innovación en la empresa, los diferentes departamentos han ido descubriendo nuevas formas de

		mejorar los procesos productivos, los productos, la logística, la gestión, etc., que comparten con la empresa y, si son adecuados y pertinentes, se incorporan al funcionamiento de la empresa.
Clientes	Quejas y/o sugerencias.	- A partir de quejas y/o sugerencias de los clientes SPB refuerza su I+D+i y mejora sus productos.
Proveedores	Quejas y/o sugerencias.	- A partir de quejas y/o sugerencias de los proveedores SPB refuerza su I+D+i y mejora sus productos.
Comunidad	Peticiones de colaboración. Sugerencias.	- SPB responde a solicitudes de colaboración o ayuda de asociaciones, tanto de carácter social como empresarial, como forma de materializar su implicación en el entorno en el que desarrolla su actividad.

Impactos

Como se ha visto anteriormente, una de las preocupaciones de SPB es reducir al máximo el impacto negativo que su actividad pueda causar en su entorno y aumentar los impactos positivos, tanto económicos como sociales o medioambientales.

Desde la **visión medioambiental** (en la página 46) , SPB toma las medidas oportunas para conseguir su objetivo de residuos=0. Además, emprende proyectos de I+D+i para reutilizar agua o mermas, por ejemplo. También desarrolla proyectos de ahorro de consumo de energía y carburantes en plantas de producción y en el resto de las instalaciones y actividades.

Por otro lado, SPB es consciente de que su establecimiento en una zona tiene un importante **impacto económico**, desde varios aspectos:

- **Creación de empleo:** con casi 400 trabajadores, la implantación de una empresa como SPB en un territorio supone un nicho de empleo que hay que tener en cuenta, con lo que supone de retorno y dinamización de la economía local (en la página 22).
- **Beneficios para el municipio:** la implantación de una empresa como SPB siempre supone un aumento de beneficios para el municipio, en forma de tasas e impuestos.
- **Prestigio para el sector:** la participación de empresas como SPB en encuentros sectoriales y con la administración para debatir en la redacción de legislación propia contribuye a aumentar el prestigio del sector y sirve como



equilibrio también para disminuir la mala imagen en materia medioambiental (en la página 41).

Desde el punto de **vista social**, el impacto de SPB es muy elevado:

- Participa en varios proyectos de Voluntariado Corporativo, a través de Fundar y con otras organizaciones (en la página 53).
- Colabora, mediante donaciones económicas o en especie, con asociaciones de carácter social de la comunidad (en la página 53).
- Forma parte de varias asociaciones empresariales (en la página 43), autonómicas y nacionales.



3. Perfil de SPB

- SPB es el nombre comercial de SPB Suavizantes y Plastificantes Bituminosos, S.L. Los socios son:
 - o D. Ricardo Miguel Burdeos Baño, con un 52% del capital suscrito.
 - o D. Alfredo Reyes Burdeos Baño, con un 24% del capital suscrito.
 - o D. Juan Carlos Burdeos Baño, con un 24% del capital suscrito.
- El objeto social de la empresa es la compra-venta, fabricación, elaboración y comercialización de productos químicos. SPB es interproveedor de Mercadona y produce varias líneas de productos para dos de las marcas de distribución de la cadena:



BOSQUE VERDE es la marca de distribución de Mercadona que agrupa los productos para la limpieza e higiene en el hogar.



Es la marca que comercializa en los supermercados de Mercadona una amplia gama de productos destinados a mejorar la higiene y belleza de nuestro cuerpo.



Además, SPB tiene una marca propia, CLEANITY SPB especializada en higiene y limpieza industrial e institucional.

En el Anexo 1 Productos de la marca Bosque Verde, **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se encuentra la información detallada de las diferentes líneas de producto que SPB elabora para cada una de las marcas de distribución y para su marca propia.

- La sede principal está en la localidad valenciana de Cheste, en el Polígono Industrial.
- El alcance de la distribución de los productos de SPB es nacional, ya que distribuye a través de los centros de venta de Mercadona, (EL 93%).



- Debido a su carácter nacional sus actividades no tienen un impacto significativo en otros países respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.
- SPB es una Sociedad Limitada
- El mercado de SPB es, eminentemente, nacional. Por líneas de productos:
 - o La gama de productos para las marcas BOSQUE VERDE y Deliplus se distribuyen a través de la cadena de centros de Mercadona.
 - o Los productos de Cleanity se distribuyen directamente a otros clientes de SPB.

- **Clientes:**

SPB tiene dos tipos de clientes¹:

- o Mercadona. En la actualidad, Mercadona tiene 1.356 tiendas en 46 provincias de 15 Comunidades Autónomas. Se estima que los clientes de la cadena han gastado en sus centros de distribución una media de 22.220 euros por persona y año.
- o Clientes finales: línea de limpieza industrial que suministra a otras industrias. En 2011 esta línea ha aportado cerca de 2'5 millones de euros a la facturación.

- **Sectores:**

SPB abastece, fundamentalmente, a dos sectores:

- o Sector distribución, a la cadena de distribución Mercadona.
- o Sector industrial, entre los que se encuentran algunos interproveedores de Mercadona.

- Esta Memoria de Sostenibilidad incluye información de todos los centros de producción de SPB: las oficinas, las plantas 1, 2 y 3, situadas en el Polígono Industrial de Chestre (Valencia) y la planta 4, ubicada en Huévar (Sevilla).

- **Calidad:**

En 2011, SPB la política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Laboral y el Manual de Calidad han experimentado algunos cambios al integrarse el sistema de I+D+i.

Los principales cambios a nivel de procedimientos de diseño y desarrollo, para integrar:

¹ Datos de la Memoria Anual de Mercadona 2011, disponible en la web en el siguiente enlace < http://www.mercadona.es/corp/esp-html/memoria2011.html#el_jefe02>



- Nuevos sistema de innovación.
 - Procedimientos de trabajo de Departamento Cosmético.
 - Adaptaciones al procedimiento de Aspectos Ambientales para mejorar la identificación de los aspectos ambientales significativos.
 - Uso de Programa Preactor en la planificación de la producción.
 - Tratamiento de los documentos del sistema de mejora continua en el procedimiento de Control de los Documento, los Registros y los Datos.
- Se realizan auditorías internas de calidad, medioambiente y PRL. De esta manera, SPB identifica y refleja no conformidades debidas al cumplimiento de aspectos legales medio ambientales y de seguridad industrial identificadas y se aplica el plan de medidas correctivas con fechas y responsables.

Dimensiones de SPB

Plantilla

Evolución de la plantilla

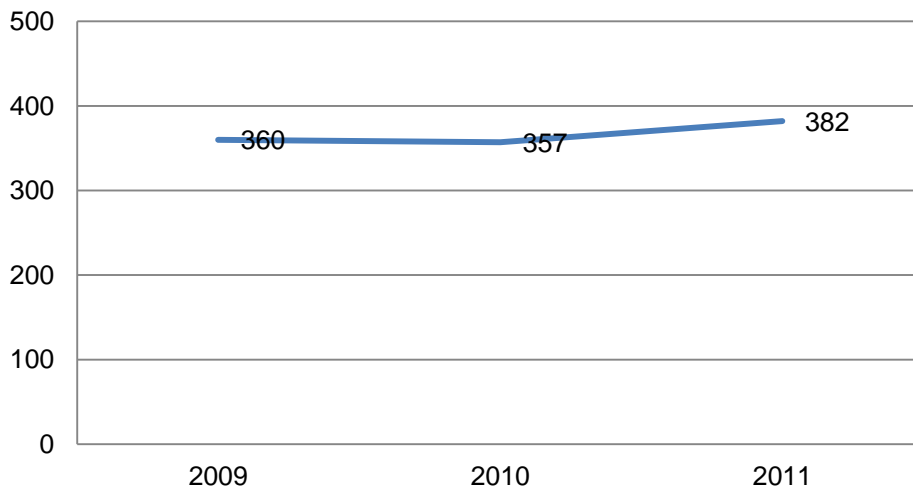


Gráfico 2 Evolución de la plantilla 2009-2011

De los 382 empleados, 60 de ellos están en la planta de Huévar de Aljarafe.

Composición de la plantilla (por categorías)

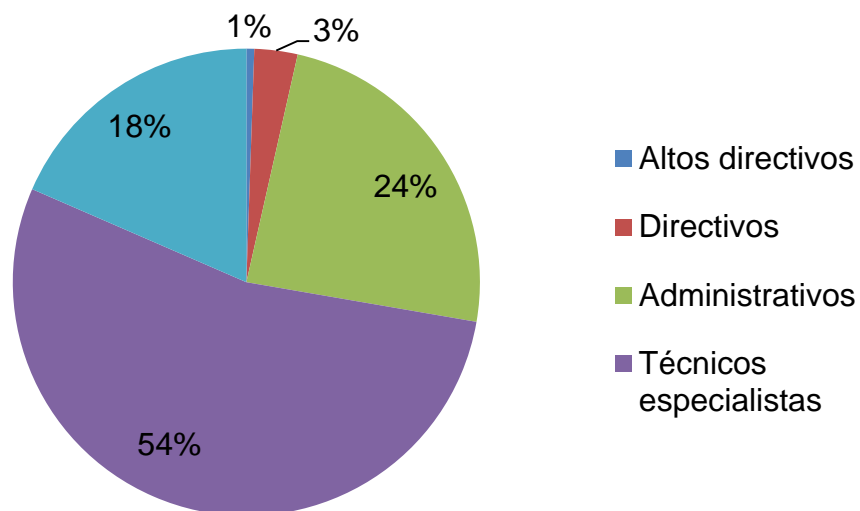


Gráfico 3 Composición de la plantilla por categoría profesional (2011)

Composición de la plantilla (por género)

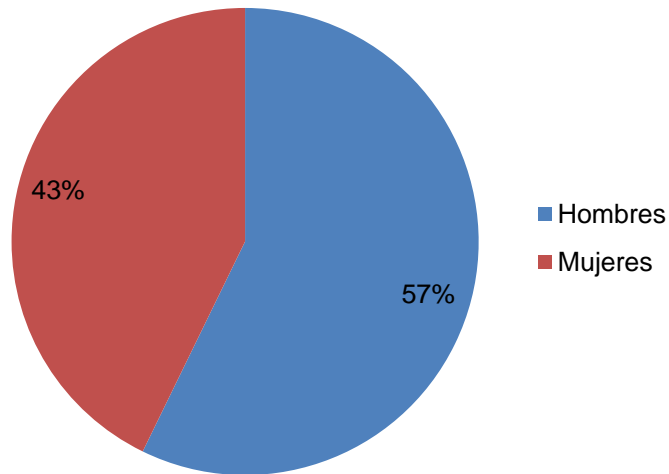


Gráfico 4 Composición de la plantilla por género

Composición de la plantilla (por categorías y género)

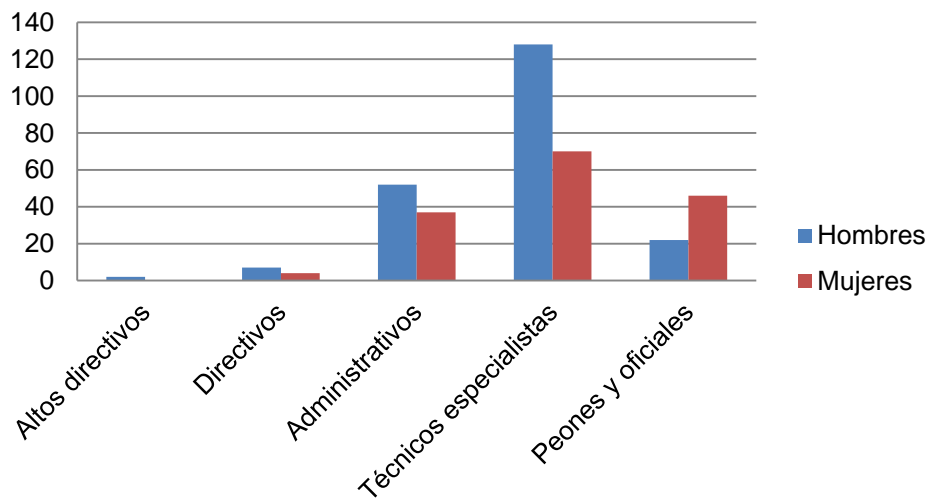


Gráfico 5 Composición de la plantilla por categorías y género



La plantilla de SPB es estable, con un porcentaje de trabajadores indefinidos del 88 % en los últimos años y con casi el 70% de los trabajadores con más de 3 años en la empresa.

Rotación de personal

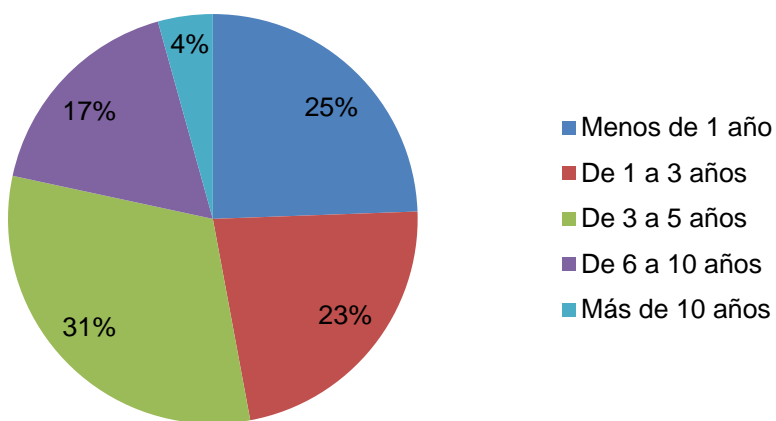


Gráfico 6 Estabilidad de la plantilla en SPB

El 88 % de la plantilla de SPB tiene contrato indefinido.

Tipos de contrato

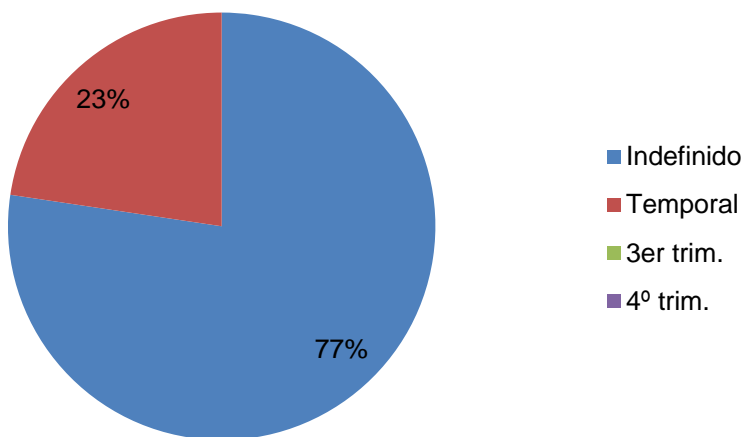


Gráfico 7 Tipo de contratación en SPB

Tipos de contratación

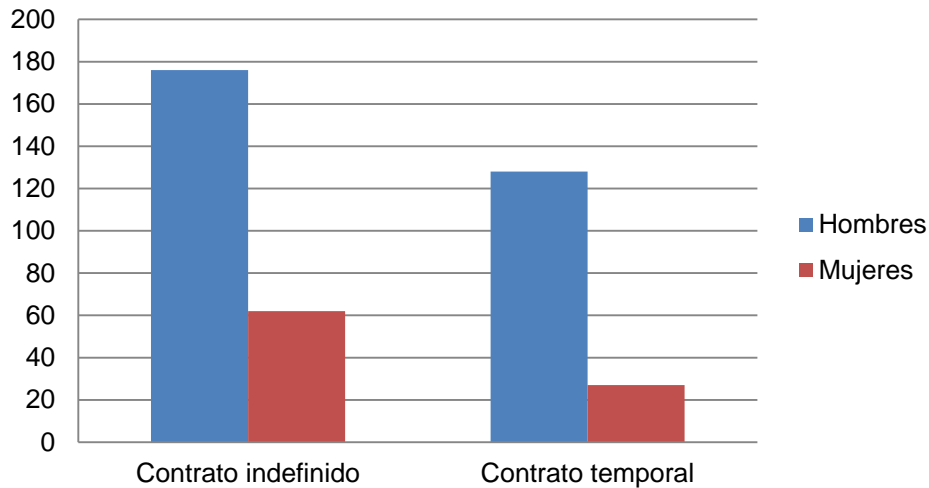


Gráfico 8 Tipos de contratación, por género

En SPB existe un riguroso control del absentismo y las bajas laborales. En 2011 el promedio de absentismo es de 1,65 %. El índice de incidencia ha sido de 14,88 (el índice de Conselleria para 2011-2012 es de 34,67).

En 2011 ha habido 6 accidentes, que han supuesto un total de 89 jornadas perdidas.

Datos económicos

Debido a que este es la primera memoria de sostenibilidad de SPB no es posible realizar comparaciones con datos de otros años. Los datos proporcionados corresponden a la auditoría interna de la empresa.



Evolución de las ventas netas en 2011

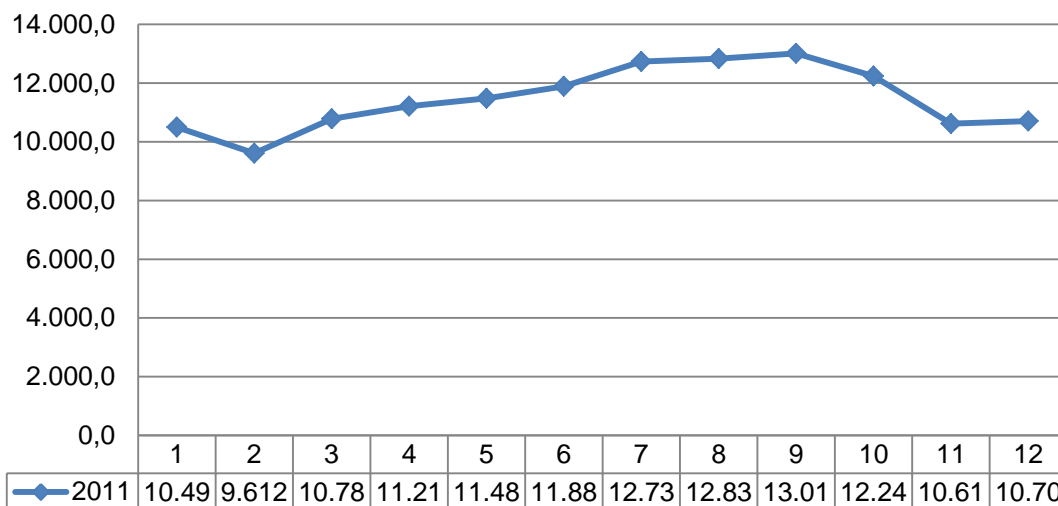


Gráfico 9 Evolución mensual de las ventas en 2011 (por meses, en unidades)

Evolución mensual de las ventas en PLI

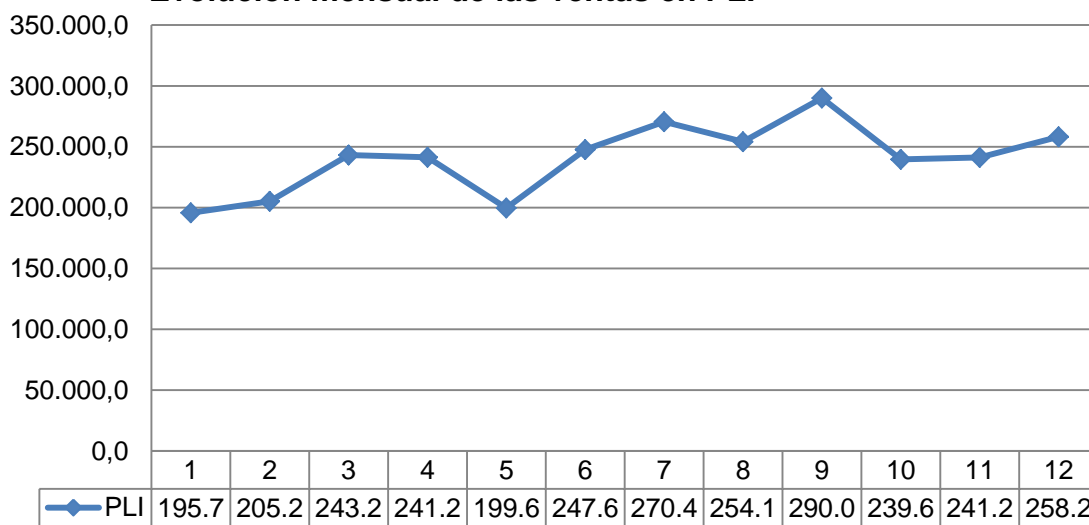


Gráfico 10 Evolución mensual de las ventas en 2011 de la sección de productos de limpieza industrial (por meses)

Unidades de productos vendidas

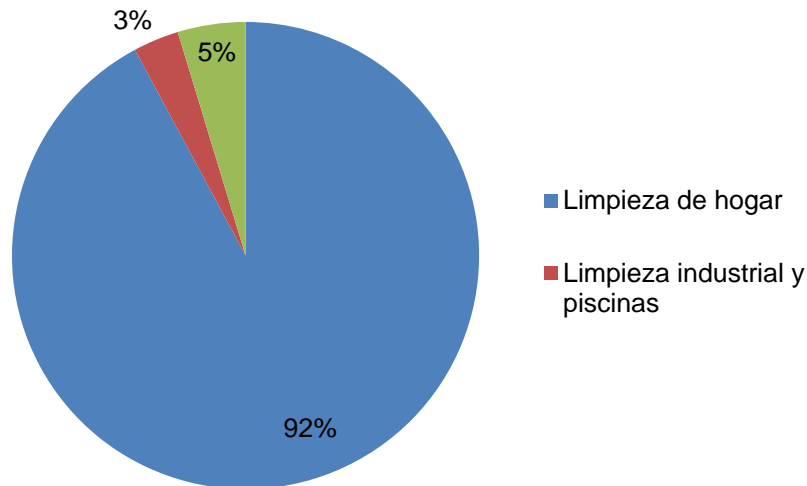


Gráfico 11 Unidades vendidas en 2011

En 2011 SPB ha aumentado el número de unidades vendidas respecto a 2010 pero ha reducido el margen (beneficio por unidad), de manera que se reduce el beneficio final y, por tanto, la cifra de negocio.

El grueso de las ventas se produce en los productos para la limpieza doméstica y de particulares.

Tipos de productos vendidos

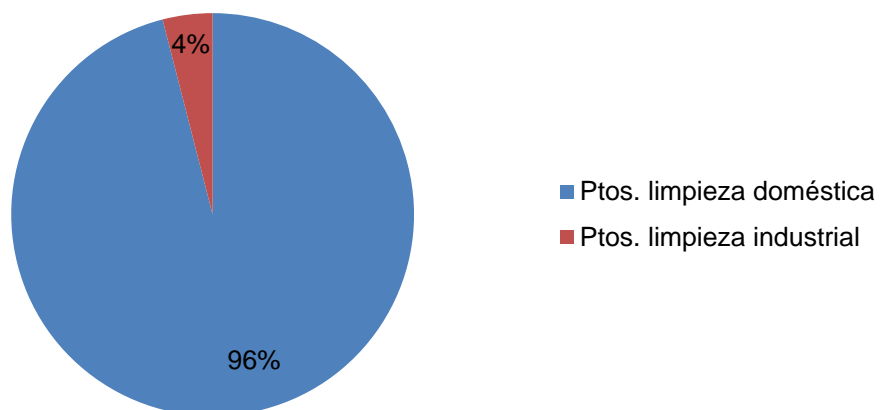


Gráfico 12 Porcentaje de ventas por tipo de productos 2011



Evolución de los beneficios (en millones de €)

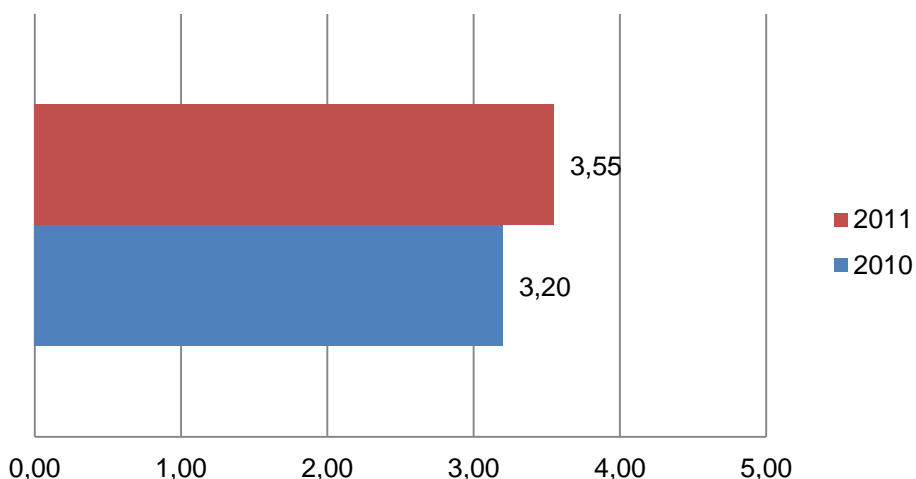


Gráfico 13 Evolución de los beneficios de SPB 2010-2011

Evolución de la facturación (en millones de €)

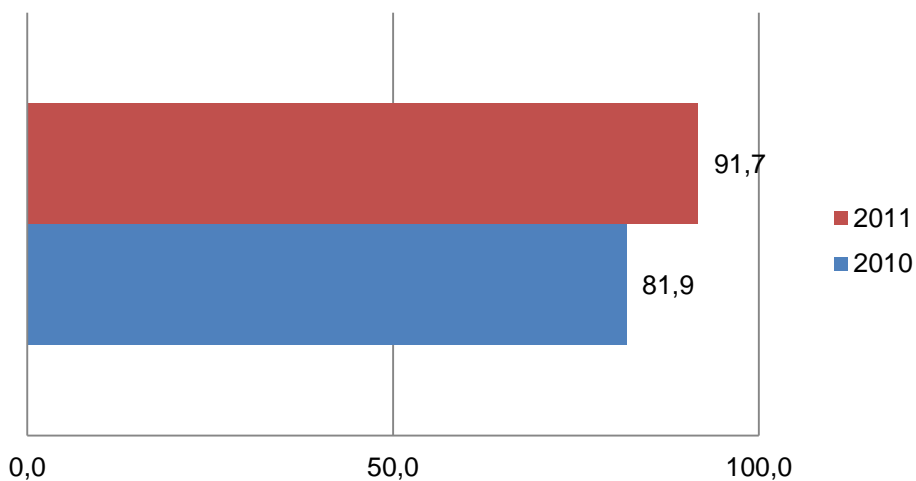


Gráfico 14 Evolución de la facturación de SPB 2010-2011

- En el ejercicio 2011, objeto de esta memoria no se ha producido ningún cambio en la localización de las actividades, en las instalaciones o en la estructura del capital social.



Inversiones

SPB ha invertido 4 millones de euros en la empresa en 2011.

Inversión 2011

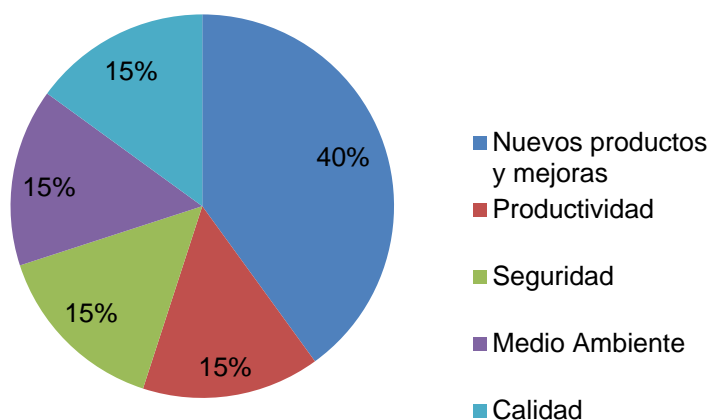


Gráfico 15 En millones de euros

De los 4 millones de euros de inversión, el 40% (1,6 millones) ha estado destinado a líneas de productos nuevos y mejoras en productos existentes. Los otros 2,4 millones de euros están destinados equitativamente a mejoras en productividad, seguridad, medioambiente y sistemas de calidad, tanto en las plantas de Valencia como en la de Sevilla.

Salarios

El coste salarial ha aumentado un 4,06% en la empresa en el último año.

Evolución del gasto salarial

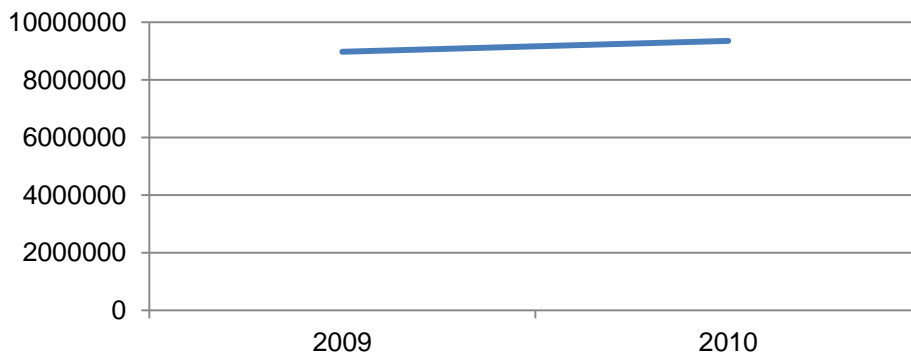


Gráfico 16 Evolución del gasto salarial de la empresa



Patentes

Menos del 1% del activo de la empresa corresponde a patentes, licencias, marcas y similares.

Formación

En la siguiente tabla se puede apreciar el volumen de la formación en SPB.

Asistentes a acciones formativas	Total	% por sexo de personas que han recibido formación	
	1.337	60,51%	39,49%

Gráfico 17 Datos de formación

El 38% de las horas de formación impartidas dentro de la jornada laboral corresponden a las mujeres de la empresa. En el caso de las horas impartidas fuera del horario laboral el 60% han correspondido también a mujeres.

Asistencia a formación (en horas)

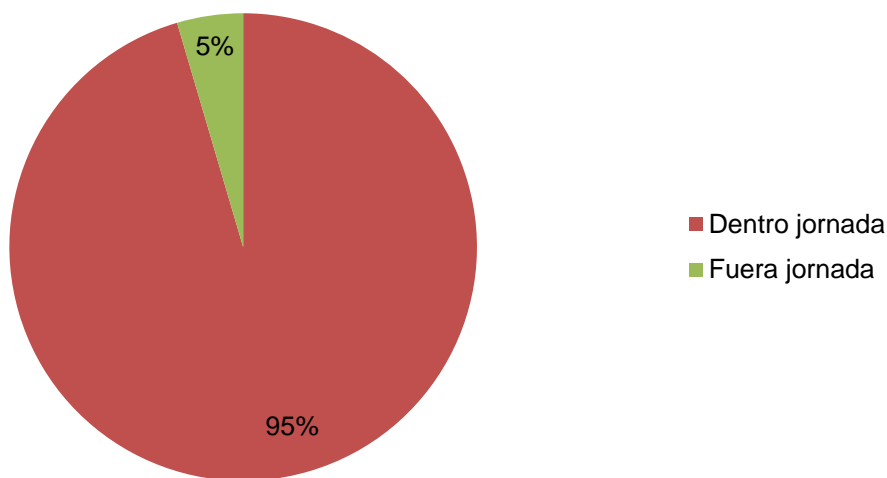


Gráfico 18 ¿Cuándo se asiste a la formación continua, durante la jornada laboral o en horario fuera de la jornada laboral?

Áreas formativas

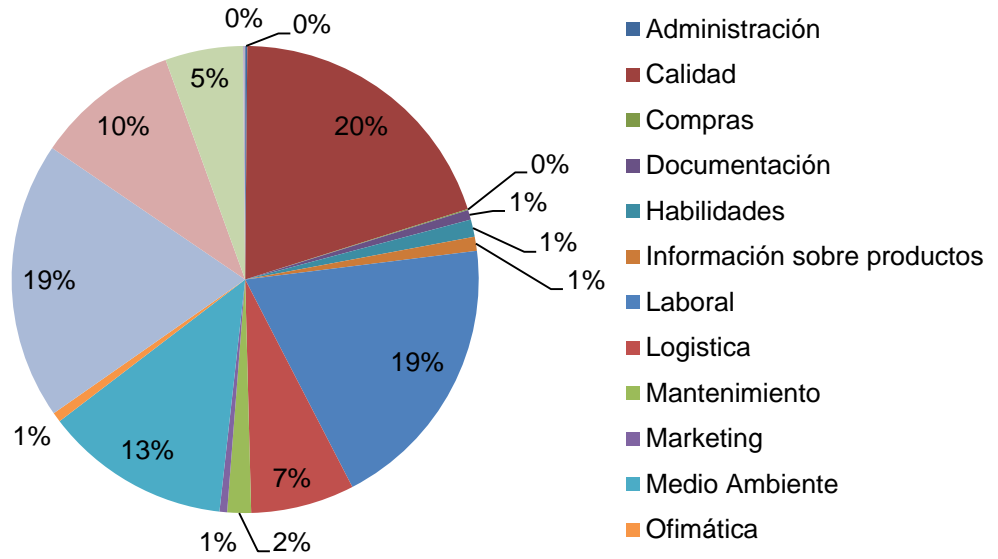


Gráfico 19 Porcentaje de horas totales de formación dedicadas a cada área

Premios y reconocimientos

(en 2011)

Fecha	Nombre del premio	Entidad que lo concede	Actividad galardonada
Octubre/2011	Premios Llum	Confederación Empresarial Valenciana (CEV) .	Gestión y buenas prácticas en prevención de riesgos laborales.



4. Gobierno

Misión y visión de SPB

La misión de SPB se centra en el **cliente**.

En nuestra misión, nos comprometemos a proporcionar a nuestros clientes los productos de limpieza, productos para el tratamiento de piscinas y productos cosméticos más competitivos en **calidad-precio**, manteniendo un profundo compromiso de respeto y cuidado al **medioambiente** y velando por la **seguridad y salud laboral** de nuestra plantilla.

*La **calidad**, el cuidado por el **medioambiente** y el **bienestar de nuestros empleados** son los ejes de la misión de SPB.*

La visión tiene como objetivo conseguir la **mejora continua** para mantener a SPB en un referente en I+D+i en el sector.

Una empresa con visión de futuro

SPB es una empresa con una clara visión de futuro y de desempeño de desarrollo sostenible.

Tal como se refleja en el apartado 5 de esta Memoria, Enfoque de gestión e indicadores de desempeño, la empresa tiene un sólido compromiso con la responsabilidad social, si bien es cierto que, hasta el momento, no se ha realizado de una manera sistemática y ordenada.

Nuestros valores

Los trabajadores de la empresa conocen los valores, explicitados en documentos a los que todos tienen acceso, como es el caso de la **Política de calidad Seguridad, Salud Laboral, Medio ambiente e I+D+i**.

Satisfacción del consumidor final	Trabajamos para merecer la confianza de las familias que compran nuestros productos, ofreciendo calidad 100%, trabajando con eficacia y eficiencia.
Adaptación al cambio	Garantiza con éxito la detección de necesidades del mercado, impulsar rápidamente los proyectos y ejecutarlos.
Trabajo en equipo	Llevar a toda la plantilla hacia una meta común, en cooperación, apoyando el punto de vista que favorece al grupo y aceptando el rol que cada uno desempeñamos en cada momento.
Desarrollo profesional	Actitud positiva en el puesto de trabajo y predisposición a la profesionalización para desarrollarnos en aquello que nos suponga un estímulo y un reto.
Responsabilidad social	Trabajamos guiados por el objetivo de aportar valor y acercamiento en nuestro entorno, resaltando la seguridad, la salud y el medioambiente e I+D+i.
Capital	Generación de recursos suficientes para garantizar un crecimiento constante y sostenible en el tiempo

Estos valores están presentes en todas las acciones de la empresa, se comunican a los trabajadores e incluso se incluyen como aptitudes necesarias para desempeñar cualquier puesto de trabajo en el catálogo de puestos de trabajo de la empresa.

Estructura de gobierno

ORGANIGRAMA DE LA ESTRUCTURA DE GOBIERNO DE SPB

DEPARTAMENTOS / AREAS	SECCIONES	Nº	PUESTOS
DIRECCION GENERAL		1	Director General
		2	Asistente de Dirección
DIRECCIÓN ADM. FINANCIERA		3	Director Financiero
ADMINISTRACIÓN		4	Responsable de Admon. y Tesorería
		5	Responsable de Control de Gestión
		6	Oficial administrativo
		7	Centralita y Administración
DIRECCIÓN DE PRODUCTO		8	Directora de Producto
Dpto. TECNICO		9	Responsable del Dpto. Técnico.
		10	Responsable Técnico
OPTIMIZACIÓN		11	Técnico de Optimización de Fórmulas
		12	Oficial Laboratorio Optimización
FABRICABILIDAD		13	Técnico de Fabricabilidad
		14	Oficial Laboratorio Fabricabilidad
I+D+i		15	Técnico de Desarrollo
		16	Oficial de Desarrollo
COSMÉTICA		17	Responsable Área Cosmética
		18	Técnico de Desarrollo
		19	Oficial Laboratorio Desarrollo
		20	Oficial Laboratorio Microbiológico
		21	Técnico de Fabricabilidad
		22	Oficial Fabricabilidad

DOCUMENTACIÓN		23	Responsable de Documentación
		24	Técnico de Documentación
CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE		25	Gerente de Dpto. de Calidad y Medio Ambiente
		26	Responsable de Calidad - Proveedores
		27	Responsable de Calidad - Procesos
		28	Responsable de Medio Ambiente
		29	Oficial de Calidad Relaciones Externas
		30	Técnico de Calidad y Medio Ambiente (Sevilla)
	31	Oficial de Calidad	
COMPRAS		32	Responsable de Dpto. de Compras
		32	Técnico de Compras
		33	Oficial de Compras
INNOVACIÓN Y MARKETING		34	Gerente de Dpto. de Innovación y Marketing
		35	Responsable de Marketing
		36	Técnico de Marketing
		37	Responsable de Envase y Embalaje
		38	Técnico de Envase y Embalaje
PLI's		39	Responsable Categoría PLI's
		40	Técnico-Comercial Categoría PLI's
		41	Oficial PLI's
RRHH Y PREVENCIÓN		42	Gerente de Dpto. de RRHH y Prevención
RRHH		43	Responsable de Gestión de RRHH
		44	Técnico de Desarrollo de RRHH
		45	Oficial Administración RRHH
PREVENCIÓN		46	Responsable de Prevención
		47	Técnico de Prevención
		48	Conserje (SPB 1)

DIRECCIÓN INDUSTRIAL		49	Director Industrial
SISTEMAS DE INFORMACIÓN		50	Responsable Dpto. de Sistemas de Información
		51	Técnico de Sistemas de Información
INGENIERÍA y MANTENIMIENTO		52	Responsable de Dpto. Ingeniería y Mantenimiento
PROYECTOS		53	Responsable de Proyectos y Coordinación
		54	Ingeniero de Proyectos Senior
		55	Ingeniero de Proyectos Junior
MANTENIMIENTO		56	Responsable de Mantenimiento y Servicios Centrales
		57	Técnico de Gestión de Servicios Centrales
		58	Oficial Administrativo de Mant. y Servicios Cent.
		59	Ingeniero de Mantenimiento Junior
		60	Oficial de Mantenimiento
MEJORA CONTINUA		61	Responsable de Mejora Continua
PLANIFICACIÓN, LOGÍSTICA Y APROVISIONAMIENTO		62	Gerente de Dpto. de Planificación, Logística y Aprovisionamiento
PLANIFICACIÓN		63	Responsable de Planificación
LOGISTICA DE APROVISIONAMIENTO Y PRODUCCIÓN		64	Responsable de Aprovisionamiento
		65	Oficial de Aprovisionamiento y Producción
LOGISTICA DE EXPEDICIONES		66	Responsable de Logística de Expediciones
		67	Técnico de Logística
		68	Oficial de Expediciones



PRODUCCIÓN		69	Responsable de Planta
		70	Oficial Administrativo
		71	Técnico de Mejora de Procesos
		72	Corresponsal de Calidad
	Fabricación	73	Supervisor de Cargas
		74	Técnico de Fabricabilidad
		75	Oficial de Fabricación
		76	Auxiliar de Fabricación
	Envasado	77	Supervisor de Producción (Envasado)
		78	Oficial de Envasado
		79	Auxiliar de Envasado
		80	Peon
	Soplado	81	Supervisor de Producción (Soplado)
		82	Técnico de Moldes
		83	Oficial de Soplado
		84	Auxiliar de Soplado
		85	Peon
	Mantenimiento	86	Supervisor de Mantenimiento
		87	Oficial de Mantenimiento
		88	Auxiliar de Mantenimiento
Logística	89	Supervisor de Logística	
	90	Oficial de Logística	
	91	Auxiliar de Logística	
	92	Auxiliar de descarga de cisternas	

El Presidente del máximo órgano de gobierno ocupa el cargo ejecutivo de Director General.

Su misión es dirigir una empresa eficiente, que sea autosuficiente y produzca los mejores productos para los usuarios. Sus funciones generales son las siguientes:

- Ejecutar los acuerdos y disposiciones del Consejo de Administración.
- Someter al conocimiento y aprobación del Consejo de Administración los planes, presupuestos de ingresos y egresos, programas de trabajo, inversión y financiamiento e informes de actividades.
- Someter al Consejo de Administración para su aprobación la estructura administrativa y operativa del organismo, así como el personal necesario para su funcionamiento.



- Representar a la empresa con los poderes que le otorgue el Consejo.
- Celebrar convenios, contratos y demás actos jurídicos que sean necesarios para conseguir los objetivos de la empresa.
- Velar por la buena marcha del organismo y tomar las medidas administrativas, contables, organizacionales, financieras y demás que correspondan con sujeción a las normas aplicables.
- Las demás que establezcan las disposiciones jurídicas aplicables.

Y las funciones específicas:

- Dirigir, administrar y evaluar la actividad de la empresa.
- Aprobar el presupuesto.
- Evaluar nuevos proyectos de mejora y crecimiento.
- Promover el apoyo y cooperación económica con proyectos de la comunidad.
- Representar a SPB en los diferentes foros empresariales y sociales en los que participa.
- Supervisar y evaluar el clima organizacional, capacitación del personal y seguridad y protección civil de la empresa.

Respecto a los **códigos de conducta** suscritos por SPB, hay que destacar que en junio de 2011 la empresa firma el Pacto Mundial, en la categoría de industria química.

Reuniones

Comité de Calidad, con reuniones mensuales.

Comité de Comunicación, con reuniones semanales.

Reuniones semestrales del equipo directivo, con la asistencia de la Dirección General, de los responsables de departamento, y responsables de las plantas de producción.

Reunión anual, con la asistencia de todos los trabajadores.

Participación de los trabajadores

La participación de los accionistas minoritarios y de los trabajadores en SPB está garantizada.

Por un lado, los accionistas minoritarios comparten su opinión en las Juntas Generales y en las reuniones periódicas de información.

Por otro, los empleados tienen total acceso a sus órganos de representación formal. También están articulados los mecanismos de comunicación de la plantilla a la empresa, a través de la TOP 5 y de un canal de comunicación siempre abierto con el departamento de Recursos Humanos.

Además, SPB ha establecido una fórmula para que los trabajadores participen activamente en el desempeño ambiental y social de la empresa:

- **Desempeño social:**

Gracias a los proyectos de Voluntariado Corporativo de SPB los trabajadores participan activamente en actividades de carácter social que repercuten tanto en el ambiente de la empresa como en ellos mismos y su percepción de la sociedad en la que viven.

- **Desempeño ambiental:**

SPB valora especialmente la participación de la plantilla en el desempeño medioambiental y convoca anualmente un concurso de ideas en el que los trabajadores comparten con la empresa sus propuestas para mejorar los procesos de producción que, obviamente, redundan en la reducción de materiales, residuos, consumos, etc.

Como muestra de la importancia que SPB otorga a la participación de sus empleados, hay que destacar que los aspectos más valorados para premiar los tres proyectos son:

- los resultados obtenidos en cuanto a mejoras y sostenibilidad,
- la implicación del equipo, y
- la futura aplicación en otras áreas productivas de la compañía.

“En el voluntariado intento ser muy sincero, muy objetivo, practico ‘streeptease’ moral y transmito mi experiencia, mis conocimientos y mi visión para intentar que se lleven algo pero, además, el voluntariado tiene algo de egoísta porque a pesar de ser una acción altruista, siempre te llevas más de lo que das. Implica un sacrificio, pero supone una satisfacción”,

Juanjo, voluntario del Programa ENGAGE en SPB.

Participación de los grupos de interés

SPB ha identificado los siguientes grupos de interés:



Gráfico 20 Grupos de interés de SPB

SPB ha seleccionado estos grupos de interés según los siguientes criterios:

- Administración pública: para SPB la relación con la administración pública es muy importante. Colabora intensamente con las administraciones autonómica y estatal en el debate y redacción de legislación relacionada con la industria química. También colabora con la administración local en cuanto a la dinamización del mercado laboral y la difusión y financiación de las acciones sociales.
- Clientes finales: la RSC se está convirtiendo en uno de los valores que los consumidores tienen en cuenta para elegir los productos. Difundir los valores solidarios y de sostenibilidad de SPB puede influir en algunos consumidores para contribuir a posicionar sus productos en el mercado.
- Mercadona: la importancia de la cadena de distribución en el porcentaje de ventas de SPB hace imprescindible que la empresa destaque las diferencias de sus productos frente a sus competidores, especialmente las referidas a su sostenibilidad y sus valores en RSC, ya que la calidad está garantizada.
- Empleados: la implicación de la plantilla es fundamental para garantizar el éxito de muchas de las acciones de RSC de SPB, no sólo en cuanto a la participación de en proyectos de voluntariado corporativo, sino también por su



implicación en el diseño y desarrollo de nuevos proyectos que contribuyan a mejorar la producción, con la consiguiente ahorro de energía, disminución de uso de materiales, de carburantes, etc.

- Proveedores: los proveedores también son un grupo de interés, ya que una de las premisas más importantes de la RSC es universalizar el compromiso de las empresas con sus prácticas y una de las vías es a través de proveedores y clientes.
- Accionistas: los accionistas, parte fundamental en la empresa, tienen que formar parte del proyecto de RSC de la empresa, saber que se desarrolla con la base de un crecimiento económico sostenible basado en sólidos pilares, como la inversión en I+D+i, RSC, etc.
- Tejido empresarial: SPB selecciona al tejido empresarial como uno de sus interlocutores porque considera que las prácticas de RSC deben extenderse al resto de las empresas de la Comunidad Valenciana. Por este motivo, para garantizar la difusión, participa en foros y encuentros sobre RSC.
- Comunidad: para SPB es importante que el resto de la sociedad, que las ONG y las entidades del ámbito social y medioambiental conozcan sus actividades. Gracias a la difusión de estas actividades SPB puede recibir propuestas nuevas con las que colaborar.

Asociacionismo

Para SPB el asociacionismo empresarial es un aspecto más del buen gobierno empresarial, ya que contribuye a cohesionar al tejido empresarial, a caminar conjuntamente frente a otros interlocutores (como la administración, otros sectores, la sociedad en general, etc.).

En este aspecto, SPB tiene un papel de **referencia** para empresas del sector. Hay empresas que necesitan un ejemplo de éxito para decidirse a poner en marcha determinadas acciones, sobre todo si no son estrictamente comerciales. Ser miembro de asociaciones empresariales y sectoriales permite a SPB ser esa referencia en materia de responsabilidad social, por su experiencia en desarrollar este tipo de acciones.

En 2011 SPB forma parte de las siguientes asociaciones empresariales:

- [ADELMA](#), Asociación Nacional de Empresas de Detergentes y Productos de Limpieza, en la que el Director General, D. Miguel Burdeos Andreu ocupa la presidencia.
- [AESOV](#), Asociación de Empresarios Solidarios Valencianos, en la que la Directora de Producto de SPB, Dña. Gracia Burdeos Andreu ocupa la tesorería en representación de la empresa.
- [Cámara de Comercio de Valencia](#).
- [CED](#), Comité Español de Detergencia de Tensioactivos y afines, en el que D. Miguel Burdeos Baño representa a SPB.
- [CEV](#), Confederación Empresarial Valenciana.
- [QUIMACOVA](#), Asociación Química y Medioambiental del sector Químico de la Comunidad Valenciana, en la que el Director General, D. Miguel Burdeos Baño ocupa la presidencia.
- [FEIQUE](#), Federación Empresarial de la Industria Química Española.

5. Enfoque de gestión e indicadores de desempeño

Los resultados e indicadores de desempeño están estructurados en tres epígrafes, referidos a los pilares de la sostenibilidad:

Dimensión económica

SPB es una empresa con una clara vocación de **crecimiento y sostenibilidad en el tiempo**, que pasa por crear riqueza y puestos de trabajo que redunden en el beneficio de la comunidad.

Para SPB el registro y la auditoría de la información de carácter económico de la empresa es fundamental para garantizar la transparencia.

Desde el punto de vista de la responsabilidad social, refleja en las cuentas anuales la repercusión que tienen las actividades de prevención de riesgos laborales, las acciones de voluntariado corporativo promovidas por la empresa y la investigación en cuidado del medio ambiente, a través de las inversiones destinadas a cada campo.

Calidad, transparencia y confianza a largo plazo, características de las relaciones de SPB con sus proveedores y clientes.

Impacto económico de SPB en el ámbito local

SPB tiene una marcada presencia en el ámbito local, que se materializa en varios aspectos de la compañía:

- **Empleo:** la plantilla de SPB está compuesta mayoritariamente por personas del municipio en el que se enmarca y alrededores, tanto en la planta de Cheste como en la de Huévar.

En caso de nuevas contrataciones la empresa se dirige en primer lugar a las bolsas de empleo locales.

- **Filantropía (patrocinios y donaciones):** SPB colabora desde hace años con varias asociaciones de la localidad, a través de donaciones de producto, donaciones económicas, patrocinios, etc. En 2011, por ejemplo, SPB ha colaborado con las siguientes organizaciones:
 - o Asociación de Amas de Casa de Cheste.



- Patrocinio del polideportivo de Huévar.
 - Colaboración con la Asociación Cultural Trujamán, en las Jornadas Internacionales de Guitarra de Cheste.
 - Asociación AFIM.
- **Proveedores:** la empresa contrata a proveedores locales siempre que es posible y los suministros cumplen los estándares de calidad exigidos. En algunas ocasiones la actuación de SPB va más allá del simple *status* como cliente, ya que ayuda a la empresa proveedora a mejorar la calidad del producto guiándole a través de sus propias exigencias de calidad. De esta forma, la empresa proveedora tiene el estándar de calidad suficiente para servir a SPB que, a su vez, puede mantener su estándar.

Por otro lado, el uso de proveedores locales contribuye a crear crecimiento y desarrollo de la comunidad. Una empresa de las características de SPB siempre genera un negocio local asociado muy beneficioso para la industria y la economía de su entorno.

Dimensión medioambiental

En la dimensión medioambiental, y como líneas generales de actuación, SPB prioriza la inversión en tecnologías de reducción de consumo de energía y fomenta entre los empleados la aplicación de buenas prácticas ambientales.

SPB toma decisiones en material medioambiental pensando en una sostenibilidad a largo plazo, priorizando esa sostenibilidad al beneficio económico inmediato.

En 2011 se han puesto en marcha varios proyectos en las plantas de producción encaminados a reducir el consumo de agua en el proceso de producción y a la reducción de residuos.

Desde el punto de vista medioambiental, el impacto más significativo de la producción está producido por los procesos de limpieza. SPB analiza continuamente estos procesos para disminuir el impacto negativo.

- **Materiales:** existe un programa para formular o reformular productos para eliminar las materias primas nocivas o peligrosas.

La empresa controla el consumo de materiales valorizados y del consumo de las materias primas en el proceso de producción.

- **Agua:** una de las máximas de SPB es reducir al máximo el consumo de agua. Para ello, la empresa se encuentra en un proceso de investigación permanente que permita reutilizar al máximo el agua, reinvirtiéndola en las instalaciones.
- **Residuos:** el objetivo de SPB es no tener que gestionar residuos, por lo que diseña programas y medidas para conseguirlo. El control de procesos en este sentido es semanal.
- **Energía:** SPB mide y controla el consumo de energía tanto en las plantas de producción como en las oficinas. Además, uno de los criterios para adquirir maquinaria o tecnología es que ayude a reducir el consumo de energía.
- **Algunas medidas concretas en el marco de la sostenibilidad de SPB, son:**
 - Investigación en envases reutilizables.
 - Programa energético, de reducción de consumo de energías.
 - Programa de reducción de residuos.
 - Programa de reducción de mermas.
 - Empresa adherida a ECOEMBES.
 - Reciclaje de envases de cartón utilizados en los palets de transporte de productos.



- Investigación para disminuir la ocupación en el espacio, tanto en el diseño de los envases como en la paletización. De esta forma se reduce el consumo de carburante en el transporte.
 - Reciclaje y reutilización de palets.
 - Carretillas a gas.
 - Programa de reducción de contaminación acústica.
- **Biodiversidad:** la actividad de SPB no tiene impacto en la biodiversidad. Sin embargo, hay controles de ruido, emanaciones, etc.
 - **Emisiones:** SPB ha establecido un plan de evaluación de riesgo para realizar el seguimiento y control de las emisiones que pueda producir aunque, como línea de trabajo, el objetivo es tender hacia el residuo y emisión 0, y para ello se encuentra en un proceso de investigación constante.

Por ejemplo, una vez detectado que las carretillas producían emisiones atmosféricas que podían reducirse se pasó a usar carretillas que funcionan a gas natural.

En materia de medioambiente, la Auditoría de cuentas refleja que SPB no ha dotado provisiones para cubrir riesgos y gastos por actuaciones medioambientales, ya que estima que no existen contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente.

Dimensión social

Público interno: plantilla de trabajadores

- En SPB existe un Plan de Igualdad y un Protocolo de acoso y violencia que garantizan una estricta vigilancia de la no discriminación.
- **Formación:** la plantilla de SPB recibe cursos de formación de las siguientes materias relacionadas con la RSC:
 - Plan de Igualdad.
 - Formación básica y específica en voluntariado corporativo.
 - Protección y cuidado del medio ambiente.
 - Prevención de riesgos laborales.
 - Protocolo contra la Violencia de Género.
 - Protección de los derechos humanos (en el proceso de acogida).

- **No discriminación:** en el Plan de Igualdad la empresa ha establecido una política de no discriminación explícita como base para la contratación, formación de la plantilla, desarrollo de aptitudes y ocupaciones particulares.

Se ha establecido un protocolo para medir y tratar los incidentes relacionados con la discriminación y las acciones correctivas, a través de los responsables de planta y el Plan de Igualdad. Hasta el momento no se ha registrado ningún caso en la empresa.

- **Libertad de asociación y negociación colectiva:** la empresa garantiza la libertad de asociación y negociación colectiva y ha establecido canales de comunicación y diálogo con empleados y representantes sindicales.


- **Comunicación interna:** SPB mantiene una estricta política de comunicación interna, a través de diferentes canales:

- Intranet: en la intranet se cuelga toda la información relevante para la empresa: legislación, convocatorias, comunicados, etc.
- Paneles de comunicación de logística: en todas las plantas hay un panel informativo y un protocolo de comunicación de los responsables de planta a los jefes de equipo, para informar a todas las categorías de trabajadores. Este protocolo se llama TOP5.
- Instrucciones: cuando se genera una instrucción técnica surgida a partir de una modificación de la producción se forma a todos los operarios.

- **Medidas de conciliación de vida familiar y laboral:**

- Horario flexible en oficinas.
- Posibilidad de teletrabajo en los puestos que lo permita.
- Definición de trabajo por objetivos.
- Atención a las solicitudes de cambio de turno en las plantas.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Solvizantes y Plastificantes Bituminosos, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Chestre, 30 de Junio de 2008

Firmado

Miguel Burdeos
Dtor. General SPB, S.L.

- **Reconocimientos a los trabajadores.**

En el marco de su filosofía de gestión y mejora continua, SPB convoca un concurso de ideas entre la plantilla, para mejorar los procesos de producción.

En esta convocatoria se premian 3 de los 40 proyectos presentados. Los premios los concede un jurado que evalúa los resultados obtenidos en cuanto a mejoras y sostenibilidad, la implicación del equipo y su futura aplicación en otras áreas productivas de la compañía. Esta es una forma de reconocer el esfuerzo de los equipos de producción, y para estimularles a que sigan esforzándose para conseguir mejorar.

Además, SPB reconoce con un galardón la trayectoria profesional de los trabajadores que llevan diez y veinte años en la compañía.

Gráfico 21 Grupo de trabajadores en una de las actividades de voluntariado medioambiental.



Público externo: impacto en la comunidad

- **Comunidad:** la empresa no evalúa los impactos de las acciones que repercuten en las comunidades en las que desarrolla sus actividades, por lo que desconoce el impacto que tendría su salida de los municipios en los que está instalada.
- **Retorno:** desde el punto de vista de la acción social, las acciones de la empresa repercuten en la comunidad de diferentes maneras:
 - o Empleo e inserción socio laboral: contratando a personas de la localidad en las plantas de producción, laboratorios, oficinas, almacenes, etc., y colaborando con entidades educativas, ofreciendo

formación a estudiantes de la comunidad o a presos, en las actividades desarrolladas en prisiones (Programa Engage).

- Salarios y retornos económicos: las comunidades con mayor número de personas empleadas tienen un consumo creciente, lo que mejora el comercio de la zona, la venta de viviendas, los ingresos fiscales, las tasas municipales, etc. Una empresa saneada y creciente contribuye claramente al desarrollo de la comunidad en la que se desarrolla.
- Donaciones económicas, de producto y patrocinios:
 - Donación de productos a las Amas de Casa de Cheste y a prisiones.
 - Donación de mobiliario a la guardería de Cheste.
 - Colaboración con la Guardia Civil.
- **Derechos humanos:** aunque no de maneras protocolarizada, la empresa ha determinado unos criterios de selección para garantizar que las materias primas cumplen con los requisitos de calidad mínimos. Por lo general, las empresas que cumplen con esos requisitos cumplen la premisa de protección de los derechos humanos.

En este sentido, SPB ha suscrito el Pacto Mundial, una guía para todas sus actuaciones y relaciones con el entorno.

- **Explotación infantil:** la adhesión de SPB al Pacto Mundial ya supone una política específica contra el trabajo infantil, aunque no hay un trabajo concreto para evitar incidentes con proveedores o subcontratistas.
- **Trabajos forzados:** SPB mantiene una línea de trabajo explícita para velar por la salud y seguridad en el trabajo de la plantilla en sus centros de trabajo:
 - Se realizan evaluaciones de ergonomía, psicosociales, de protocolos de violencia de género, etc. para evaluar la calidad de las condiciones laborales de la plantilla.
 - Para garantizar que los trabajadores del área de seguridad no cometen violaciones de los derechos humanos en el cumplimiento de su trabajo SPB dispone de varios mecanismos que rigen sus actuaciones:
 - Política de Calidad.
 - Comité de Seguridad y Salud.
 - Comité de Empresa.
 - Subcomité de Igualdad.

- Subcomité de Financiación.
 - Política de Medio Ambiente.
 - I+D+i.
- **Colectivos vulnerables:** la formulación de los propios valores de SPB como ejes de trabajo en la RSE garantizan la total integración de colectivos vulnerables en la plantilla de la empresa. a través de [AESOV](#), por ejemplo, la empresa ha contratado a personas de colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión.
 - **Corrupción:** SPB ha establecido políticas contra la corrupción y en pro de la transparencia y toda la plantilla las conoce: no está permitido aceptar ningún obsequio de ninguna empresa o persona. Si alguien recibe algún regalo se sortea entre todos los empleados.

Además la empresa dispone de controles internos y procedimientos de auditoría para certificar los estados financieros.

- **Política pública:** en colaboración con AESOV, SPB ha colaborado en la redacción de la Ley de Ciudadanía Corporativa de la Generalitat Valenciana”.
- **Comportamiento de competencia desleal:** SPB ha suscrito los pactos que ADELMA, ha elaborado para respetar las reglas de libre competencia en el sector.

Además, asiste periódicamente a reuniones de interproveedores de Mercadona para optimizar las compras de materias primas y establecer alianzas que les otorguen ventajas para conseguir mejores condiciones económicas que puedan repercutir en el precio final de los productos.

- **Cumplimiento normativo:** la empresa registra las acciones detectadas por las auditorías internas que suponen incumplimientos normativos.

En este sentido, existen protocolos de actuación ante el desarrollo de cualquier nuevo producto o actualización de existentes que garantizan el cumplimiento de toda la legislación vigente en materia de cuidado del medio ambiente, prevención de riesgos laborales, etiquetado, transporte, producción, reducción, tratamiento y reciclaje de residuos, etc.

Para garantizar este cumplimiento existe un proceso de acogida protocolarizado que recoge y documenta toda la legislación a tener en cuenta en la empresa, en todos los ámbitos.

- **Salud y seguridad del cliente:** SPB garantiza la confiabilidad de sus productos a través de varias normas de calidad de sus productos.

Además, ha establecido cauces de diálogo con sus clientes y ha protocolarizado la recepción de quejas y reclamaciones recibidas en del servicio de atención al cliente a través de varios cauces:



- 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.

Existe un registro de los incidentes derivados del incumplimiento de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios. Después de estudiar cada caso se pautan las acciones a seguir en cada caso. El proceso de respuesta también está protocolarizado y pautado: exige una respuesta antes de 15 días.

- **Etiquetado de productos:** la normativa referente al etiquetado de productos químicos de uso doméstico e industrial es muy estricta. SPB evalúa periódicamente este etiquetado y ha establecido mecanismos de mejora continua. Además, utiliza la información proporcionada por los clientes para mejorar el etiquetado e identificar problemas, a través de un protocolo de actuación gestionado por el Departamento de Calidad y transmitido a todos los departamentos implicados: marketing, desarrollo de producto, mejora continua y producción.
- **Acciones de comunicación:**
 - La empresa realiza envíos periódicos de notas de prensa a los medios de comunicación, participa en foros empresariales y sobre responsabilidad social y mantiene actualizado el apartado "Noticias" de su página web.
 - **Comunicaciones de marketing:** la empresa informa de manera clara y transparente al consumidor sobre las características de los productos y los posibles riesgos derivados de su uso, a través del etiquetado y de la página web. Debido a que no produce marcas propias no realiza campañas publicitarias, aunque sí controla y registra los incidentes de incumplimientos de códigos voluntarios en el ámbito del marketing y de comunicación.
- **Privacidad de clientes:** no se han registrado reclamaciones en materia de protección de datos de carácter personal de clientes.
- **Accesibilidad:** las instalaciones de SPB están adaptadas según los criterios de accesibilidad para personas de movilidad reducida: hay rampas de entrada, ascensores, servicios adaptados, etc.

Listados de proyectos de acción social

SPB participa y ha participado activamente en varios proyectos de acción social:

Tipo de actividad	Socio/s	Nombre del proyecto	Resumen del proyecto
Voluntariado corporativo	AESOV FUNDAR	Campaña Empresa Comprometida	Red de colaboración entre Ayuntamientos, ONG y Empresas para favorecer la participación de trabajadores y trabajadoras de la Comunitat Valenciana en acciones de voluntariado corporativo.
Voluntariado	FUNDAR	Proyecto Aptivol	Certifica la labor de los voluntarios, especialmente jóvenes, como una forma de lograr aptitudes para mejorar la empleabilidad
Colaboración	AESOV	Ley de Ciudadanía Corporativa.	Colaboración en la redacción de la Ley de Ciudadanía Corporativa.
Donación de productos			Donación de producto a la Asociación de Amas de casa local.
Empleo de colectivos vulnerables	Talento y Experiencia (Centro Especial de Empleo) IVADIS (Instituto Valenciano de la Discapacidad)		Colaboración con Centro Especial de Empleo de personas de colectivos vulnerables. En 2011, las cajas de navidad para los empleados se encargan a asociaciones de carácter social que trabajan con colectivos vulnerables.
Financiación	Casa de la Caridad de Valencia		Financiación de una comida solidaria en Navidad.
Financiación	Asociación Cultural Trujamán		Colaboración económica en las Jornadas Internacionales de Guitarra de Cheste.

Colaboración	Florida Universitaria	Proyecto Valodi, valoración de la Diversidad	Proyecto europeo, con el objetivo de identificar y desarrollar las habilidades y competencias en diferentes temas de la diversidad y de la gestión de la diversidad de gestores, personal de RR.HH., responsables de departamentos, formadores e instructores en el ámbito laboral.
Captación de fondos	Fundación Infancia Solidaria	Programa Sana Sana	Captación de fondos mediante un evento para operar a niños de países desfavorecidos.
Colaboración	Casa de Acogida del colegio José de la Montaña (Valencia)	Campaña Soñadores Despiertos	: Colaboración en la celebración de la fiesta de reyes para los niños de la casa de acogida del proyecto "Soñadores despiertos", mediante una campaña de recogida de juguetes en la que participan todos los empleados de SPB.

En la dimensión social vamos a destacar tres acciones concretas:

- **Campaña Empresa Comprometida.**

Esta campaña consiste en el establecimiento de una red de colaboración entre Ayuntamientos, ONG y Empresas para favorecer la participación de trabajadores y trabajadoras de la Comunitat Valenciana en acciones de voluntariado corporativo. AESOV coordina el proyecto en colaboración con los Ayuntamientos participantes y [FUNDAR](#), entidad responsable de la implicación de las ONG colaboradoras. El proyecto piloto de esta campaña se ha puesto en marcha en Cheste con SPB

La Campaña ha iniciado su proyecto piloto en la localidad de Cheste y continuará sus acciones en Valencia. Esta iniciativa pretende ser extendida a todas aquellas localidades que lo demanden a través de su Ayuntamiento.

- **Programa ENGAGE.**

Impulsado por FUNDAR, SPB participa en el programa ENGAGE desde 2009.

Participación en acciones de voluntariado corporativo

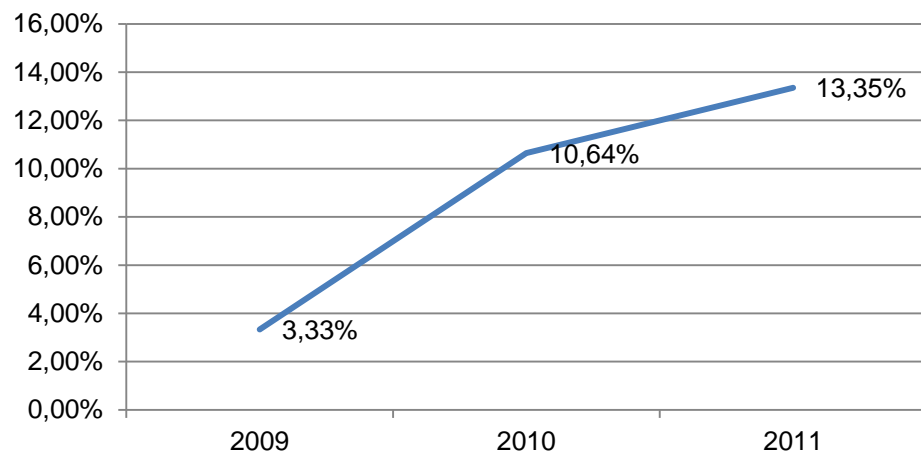


Gráfico 22 Porcentaje de plantilla participante en el Programa ENGAGE

Según una encuesta de ENGAGE, más del 75% de los ejecutivos afirman que ha mejorado la imagen externa y la motivación de sus empleados respecto a la empresa a partir de su participación en el programa.

Por otro lado, “en un programa de Voluntariado corporativo como ENGAGE los empleados conocen mejor su entorno, relacionándose con otras personas y generando nuevas redes en la comunidad. Además, pueden dotar de mayor contenido a su trabajo y poner en valor sus conocimientos trabajando en la comunidad, así como apreciar el valor de invertir en su comunidad.”

SPB ha participado en las siguientes actividades de ENGAGE:

- Orientación escolar.
- Formación a jóvenes en riesgo de exclusión con Iniciativas solidarias.
- Prisiones: Fútbol y fomento del autoempleo.
- Medioambiente.

En 2011, Año Europeo del Voluntariado, el Programa ENGAGE fue reconocido como mejor programa de voluntariado corporativo de España y el segundo mejor de Europa en los Premios Europeos del Voluntariado Corporativo.

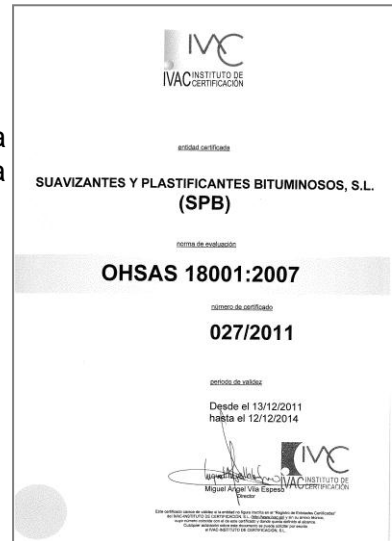


Certificaciones de SPB

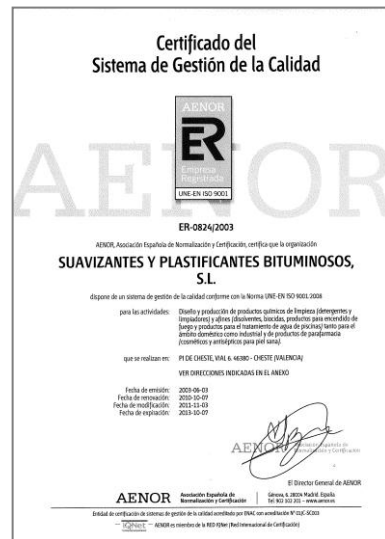
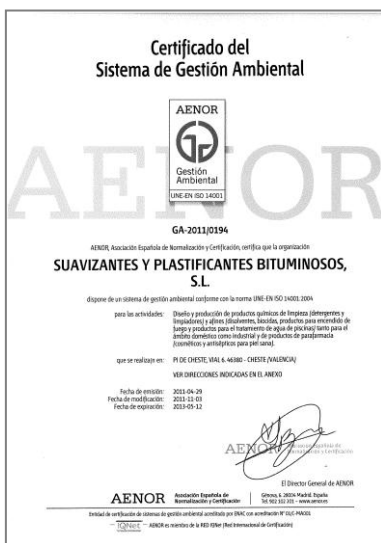
SPB cuenta con las siguientes certificaciones:

OHSAS 18001:2007

Especificación de evaluación reconocida internacionalmente para sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.



ISO 14001 Sistema de Gestión ambiental e ISO 9001 Implantación de Sistemas de Calidad para el diseño y producción de productos químicos de limpieza (detergentes y limpiadores) y afines (disolventes, biocidas, productos para encendido de fuego y productos para el tratamiento de agua de piscinas) tanto para el uso doméstico como para el industrial) y de productos de parafarmacia (cosméticos y antisépticos para piel sana).





Certificación UNE 166002, que define los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la I+D+i. Forma parte de la serie UNE 166000, destinada a la gestión de la innovación.

Marca AISE, Charter de sostenibilidad de los detergentes



El Charter de sostenibilidad de los detergentes ha sido diseñado con el objetivo de integrar salud, seguridad y medio ambiente a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos relacionados con el sector de jabones, detergentes y productos de limpieza.

Indicadores de desempeño

En el siguiente gráfico se recogen los indicadores que mejor reflejan el estado de la responsabilidad social en SPB.

DIMENSIÓN INTERNA				
BUEN GOBIERNO				
	Nº/indicador	Valor	Correspondencia GRI	Pág. memoria
1	Informe de Auditoría anual	Administrador único	3. Estructura de Gobierno y sistemas de gestión	19
2	Reparto de beneficios entre la propiedad	25% de los beneficios distribuidos. 75% de los beneficios a reservas voluntarias.	EC6. Distribución entre los proveedores de capital, desglosada por interés sobre deudas y préstamos, y dividendos sobre acciones de todo tipo.	19
3	Consejeros(as) independientes	No procede.		
4	Accionariado de los trabajadores(as)	0	Adicional. LA13. Disposiciones sobre la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o la gestión, incluido el gobierno corporativo	19
5	Cobertura del plan económico de la empresa	100%	EC3. Cobertura del plan económico de la empresa.	¡Error! Marcador no definido.
6	Ayuda financiera del gobierno.	0	EC4. Ayuda financiera del gobierno (subvenciones recibidas, ayudas, etc.)	¡Error! Marcador no definido.



7	Corrupción.	100%	SO2. Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas por riesgos relacionados con la corrupción.	51
8	Formación sobre corrupción a la plantilla.	100%	Porcentaje de empleados formados en organizaciones con políticas y procedimientos anti-corrupción.	51
9	Implicación de la empresa en políticas públicas.	A través de FEIQUE (), ADELMA y QUIMACOVA, SPB participa a menudo en la elaboración o actualización de legislación para productos químicos.	SO5. Indicar si la empresa colabora con la administración en políticas públicas y en cuáles.	41
TRABAJADORES(AS)				
	Nº/indicador	Valor	Correspondencia GRI	Pág. memoria
10	Antigüedad media de la plantilla	El 52% de la plantilla lleva más de 3 años en SPB.		22
11	Creación neta de empleo		LA2. Creación de empleo neta y promedio de facturación desglosados por regiones/ países	22
12	Incremento salarial histórico	Aumento del 4,06% respecto a 2010.		29
13	Nivel salarial	El salario medio en 2010 es de 25.707,80€ brutos (datos procedentes de las cuentas anuales)		29
14	Calidad de los contratos	Porcentaje de		-



		plantilla estable: 88 %		
15	Externalización en la contratación	Se realizan contratos a través de ETT y T y G	LA1. Desglose del colectivo de trabajadores, tipo de contratación y modalidad de contrato. Indicar también la fuerza de trabajo contratada conjuntamente con otros empleadores	24
16	Nivel salarial respecto beneficio anual	-		X
17	Diferencias salariales	En el Plan de Igualdad hay un área específica de retribuciones que especifica que el sistema retributivo se mantendrá sin discriminación por sexo, que se aplicarán medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo. Además, se ha propuesto igualar el escalado profesional de la selección de envasado al resto de áreas de producción, para evitar diferencias en cualquier área	-	47

		de la empresa.		
18	Horas de formación por trabajado(a)r	En el proceso de acogida se informa a los empleados sobre la protección de los derechos humanos. 22'32 horas anuales.		30
19	Gasto en formación por trabajador(a)	Euros por trabajador que la empresa gasta al año en formación. 200€/trabajador/año		X
20	Distribución de género en la plantilla	Existe un Plan de Igualdad y un Protocolo de acoso y violencia.	LA10. Descripción de políticas y programas de igualdad de oportunidades, y de los sistemas de revisión para asegurar el cumplimiento y los resultados de las revisiones. Estas políticas pueden abordar, pe. El acoso en el lugar de trabajo o la discriminación positiva con respecto a pautas históricas de discriminación. LA11. Composición de los departamentos superiores de gestión y gobierno corporativo (incluida la junta directiva), atendiendo a la proporción entre sexos y otros indicadores de diversidad, si se consideran culturalmente apropiados	47
21	Contratos indefinidos por género	El 88% de la plantilla de SPB tiene contrato indefinido	LA1. Desglose del colectivo de trabajadores, tipo de contratación y modalidad de contrato. Indicar también	24



22	Salarios medios hombres-mujeres	Plan de Igualdad y Protocolo de acoso y violencia	LA10. Descripción de políticas y programas de igualdad de oportunidades, y de los sistemas de revisión para asegurar el cumplimiento y los resultados de las revisiones. Estas políticas pueden abordar, pe. El acoso en el lugar de trabajo o la discriminación positiva con respecto a pautas históricas de discriminación.	47
23	Distribución de género en la Dirección	En la dirección (Dirección General y Directivos), el porcentaje de mujeres es del 33%	LA11. Composición de los departamentos superiores de gestión y gobierno corporativo (incluida la junta directiva), atendiendo a la proporción entre sexos y otros indicadores de diversidad, si se consideran culturalmente apropiados.	23
24	Contratación de trabajadores/as acogidos a contratos de inserción laboral	0	HR4. Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos/ programas globales dedicados a evitar todo tipo de la discriminación en las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.	24
25	Colaboración con empresas de inserción	Se acude de manera informal a las bolsas de empleo locales y se colabora en programas de fomento de la empleabilidad de colectivos vulnerables.	LA10. Descripción de políticas y programas de igualdad de oportunidades, y de los sistemas de revisión para asegurar el cumplimiento y los resultados de las revisiones. Estas políticas pueden abordar, pe. El acoso en el lugar de trabajo o la discriminación positiva con respecto a pautas históricas de discriminación. LA11. Composición de los departamentos superiores de gestión y gobierno corporativo (incluida la junta directiva),	55

			atendiendo a la proporción entre sexos y otros indicadores de diversidad, si se consideran culturalmente apropiados.	
26	Contratación de discapacitados(as)	Existe un Plan de Igualdad y un Protocolo de acoso y violencia.	LA10. Descripción de políticas y programas de igualdad de oportunidades, y de los sistemas de revisión para asegurar el cumplimiento y los resultados de las revisiones. Estas políticas pueden abordar, pe. El acoso en el lugar de trabajo o la discriminación positiva con respecto a pautas históricas de discriminación. LA11. Composición de los departamentos superiores de gestión y gobierno corporativo (incluida la junta directiva), atendiendo a la proporción entre sexos y otros indicadores de diversidad, si se consideran culturalmente apropiados	47
27	Adaptación de las instalaciones	Las instalaciones son accesibles (rampas, servicios, ascensores, etc.)	HR4. Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos/ programas globales dedicados a evitar todo tipo de la discriminación en las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.	52
28	Participación de trabajadores(as) en el beneficio anual	Económicas: 0 Sociales: ver medidas de conciliación de vida familiar y laboral.	Adicional. LA12. Prestaciones sociales a los empleados no exigidas por Ley.	48

29	Participación de trabajadores(as) en el poder	0	LA4. Política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes Adicional. LA13. Disposiciones sobre la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o la gestión, incluido el gobierno corporativo	19
30	Trabajadores(as) que son accionistas	0	Adicional. LA12. Prestaciones sociales a los empleados no exigidas por Ley.	19
31	Acciones en manos de los trabajadores(as)	0	Adicional. LA12. Prestaciones sociales a los empleados no exigidas por Ley.	19
32	Acceso a medidas de conciliación familiar	Ver medidas de conciliación de vida familiar y laboral.	Adicional. LA12. Prestaciones sociales a los empleados no exigidas por Ley.	48
33	Estabilidad de la plantilla	El 70% de los trabajadores lleva más de 3 años.		24
34	Contingencias laborales			
35	Absentismo laboral	En 2011 el promedio de absentismo es de	LA7. Tasas de absentismo, accidentes y daños laborales, días perdidos y nº de víctimas mortales relacionadas con el trabajo (incluido los trabajadores subcontratados)	25

		1'65 % ² .		
36	Demandas de los trabajadores(as)			
37	Incidentes relacionados con la discriminación.	0	HR4. Nº de incidentes relacionados con la no discriminación.	48
SALUD Y SEGURIDAD				
	Nº	Valor	Correspondencia GRI	Pág. memoria
38	Accidentes laborales	6 accidentes 89 jornadas perdidas Índice de incidencia: 14,88 ³	LA5. Métodos de registro y notificación de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales (...) LA7. Tasas de absentismo, accidentes y daños laborales, días perdidos y nº de víctimas mortales (...) LA6. Descripción de las comisiones conjuntas sobre salud y seguridad compuestas por la dirección (...)	Indicadores
39	Formación específica en Prevención de riesgos laborales	65% (en 2011)	LA9. Promedio de horas de formación por año y empleado, según la categoría de empleado.	31
40	Medición de etiquetado de productos y servicios.	100%	PR1. Número de fases del ciclo de vida del producto en las que los impactos de salud y seguridad de los productos y servicios son evaluados para su mejora. Entendemos como	52

² El índice de incidencia ha sido de 14,88 (el índice de Conselleria para 2011-2012 es de 34,67).

³ El índice de incidencia publicado por Conselleria para 2011-2012 es de 34,67.



			ciclo de vida del producto la evolución de las ventas de un artículo durante el tiempo que permanece en el mercado. Porcentaje de productos y servicios en las que los impactos de salud y seguridad de los productos y servicios son evaluados para su mejora.	
ADAPTACIÓN AL CAMBIO				
	Nº/indicador	Valor	Correspondencia GRI	Pág. memoria
41	Gasto anual en I+D+i	4 millones de euros		29
42	Patentes y modelos de utilidad	Menos del 1%		30
GESTIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL Y RECURSOS NATURALES				
	Nº/indicador	Valor	Correspondencia GRI	Pág. memoria
43	Consumo de agua	Resumen en el Anexo 4 Indicadores de Medio Ambiente	EN5. Consumo total de agua	77
44	Residuos Peligrosos (RTP)	Resumen en el Anexo 4 Indicadores de Medio Ambiente	EN11. Cantidad total de residuos, desglosados por tipos y destinos	77
45	Inversiones en producción limpia	Resumen en el Anexo 4 Indicadores de Medio Ambiente	EN14. Impactos ambientales significativos de los principales productos y	77
46	Reciclaje de RSU (Papel)	Resumen en el Anexo 4 Indicadores de Medio Ambiente	EN15. Porcentaje del peso de los productos vendidos susceptible de ser recuperado al final de la vida útil de éstos y porcentaje recuperado en la realidad	77

47	Consumo de electricidad	Resumen en el Anexo 4 Indicadores de Medio Ambiente	EN3. Consumo directo de energía. EN4. Consumo indirecto de energía	77
48	Consumo de combustibles no renovables	Resumen en el Anexo 4 Indicadores de Medio Ambiente	EN3. Consumo directo de energía. EN4. Consumo indirecto de energía	77
49	Reciclaje de RSU (Vidrio)	Resumen en el Anexo 4 Indicadores de Medio Ambiente	EN15. Porcentaje del peso de los productos vendidos susceptible de ser recuperado al final de la vida útil de éstos y porcentaje recuperado en la realidad	77
50	Certificaciones de calidad y gestión medioambiental	ISO 14001, ISO 9001, OSAS, Certificación UNE 166002, Charter		56

DIMENSIÓN EXTERNA				
COMUNIDADES LOCALES				
	Nº/indicador	Valor	Correspondencia GRI	Pág. memoria
51	Relaciones con proveedores locales		EC11. Desglose de los proveedores por organizaciones y países	
52	Relaciones con clientes locales	93% Mercadona 3% otros clientes	EC2. Desglose geográfico de los mercados	20
53	Mecenazgo	Listado de proyectos de acción social.	SO1. Descripción de las políticas de gestión de los impactos causados a las comunidades de las regiones afectadas por las actividades y de los procedimientos/ programas relacionados con este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados. EC10. Donaciones a comunidad, sociedad civil u otros grupos, en metálico y en especie desglosadas por tipos de grupos.	53
54	Oferta de prácticas a becarios(as) de la zona	4 personas.	Nº de ofertas para contratación de becarios de la zona.	-
55	Contratación de becarios(as) de la zona	4 personas.	Nº de personas contratadas.	-
56	Creación local de empleo	Porcentaje de contrataciones en el ámbito local.	Las plantillas son, mayoritariamente, de Huévar y comarca y Cheste y comarca.	22



57	Producción por plantas	(En porcentaje)		-
58	Apertura a la Comunidad Local	100%: en colaboración, en creación de empleo		22 53
59	Aportaciones fiscales	-	EC8. Suma total de todo tipo de impuestos pagados, desglosados por países	-
60	Sanciones por contingencias fiscales	0		-
61	Ingresos fiscales	No procede.	EC9. Ayudas económicas recibidas, desglosadas por países o regiones	-
CADENA DE SUMINISTRO				
	Nº/indicador	Valor	Correspondencia GRI	Pág. memoria
62	Diversificación de proveedores	Nº de proveedores nacionales: 698 Nº de proveedores internacionales:68		-
63	Diversificación de clientes	93% Mercadona 3% otros clientes		20
64	Auditorias de clientes	0		-
65	Auditorias a Proveedores	0	HR5. Número de operaciones, proveedores identificados y medidas en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva puede ser violada o estar en riesgo.	50
66	Fidelidad de proveedores	Media de 12 años como proveedores.		-

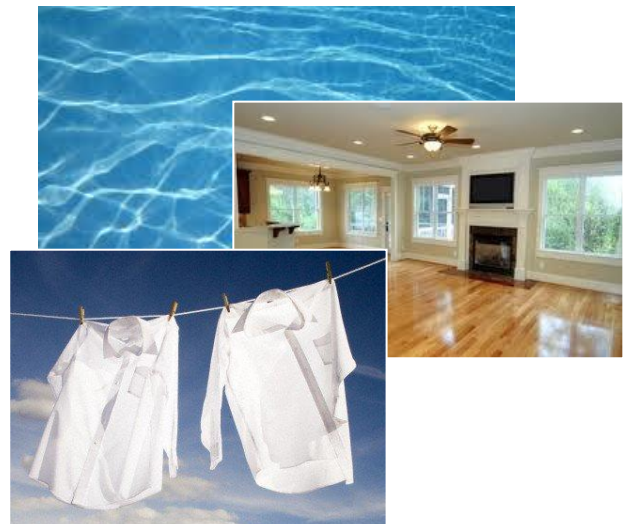
DERECHOS HUMANOS				
	Nº/indicador	Valor	Correspondencia GRI	Pág. memoria
67	Proveedores con contingencias en Derechos Humanos	No se conoce		50
68	Clientes con contingencias en Derechos Humanos	No se conoce	HR3. Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos necesarios para valorar la actuación sobre los derechos humanos con respecto a la cadena de suministro y los contratistas, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados. HR1. Relación pormenorizada de políticas, directrices, estructura corporativa y procedimientos en torno a los derechos humanos vinculados a las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados	50

6. Anexos

Anexo 1 Productos de la marca Bosque Verde

Cuidado del hogar

- Lejías.
- Amoníaco.
- Limpieza general.
- Fregasuelos.
- Limpieza baños.
- Limpieza cocinas.
- Limpiadores muebles y parquet.
- Ceras, suelos con brillo.
- Tuberías.
- Limpieza metales.
- Limpieza electrodomésticos.
- Multiusos.
- Limpieza juntas.
- Limpieza cristales.
- Varios.





Cuidado de la ropa

- Prelavado.
- Cuidado de tejidos, tapicerías y alfombras.
- Planchado.
- Lavado.

Cuidado de piscinas

- Desinfección.
- Regulación de pH.
- Prevención de algas.
- Eliminadores de turbidez.
- Otros tratamientos.

Productos marca Deliplus

Perfumería y parafarmacia

- Manicura y Pedicura.
- Cuidado pies.
- Botiquín.
- Tratamiento corporal.

Productos marca Cleanity

Cleanity basics

- Agua Destilada.
- Amoniaco Perfumado.
- Cristales y Superficies.
- Cuidado Muebles de Madera.



- Desincrustante Grasas Cocinas.
- Eliminador Grasas Potente.
- Fregasuelos.
- Gel de Manos Higiene Baños.
- Lejía con Detergente.
- Limpiador Amoniacal.
- Limpiador Cuidado.
- Limpiador Inox.
- Limpieza Manual Vajillas.
- Wc Desincrustante Antisarro.

Cleanity Premium

- Abrillantador de Acero Inoxidable.
- Antical Gel.
- Antical Vinagre.
- Desatascador.
- Desincrustante Limpia Juntas.
- Desengrasante Ácido.
- Desengrasante Enérgico.
- Desengrasante Espumante.
- Desengrasante Neutro.
- Desengrasante Planchas y Hornos.
- Desengrasante Suelos Desinfectol Baños.
- Desinfectol Cleanity.
- Gel de Manos Cuidado.
- Lavavajillas Manual.

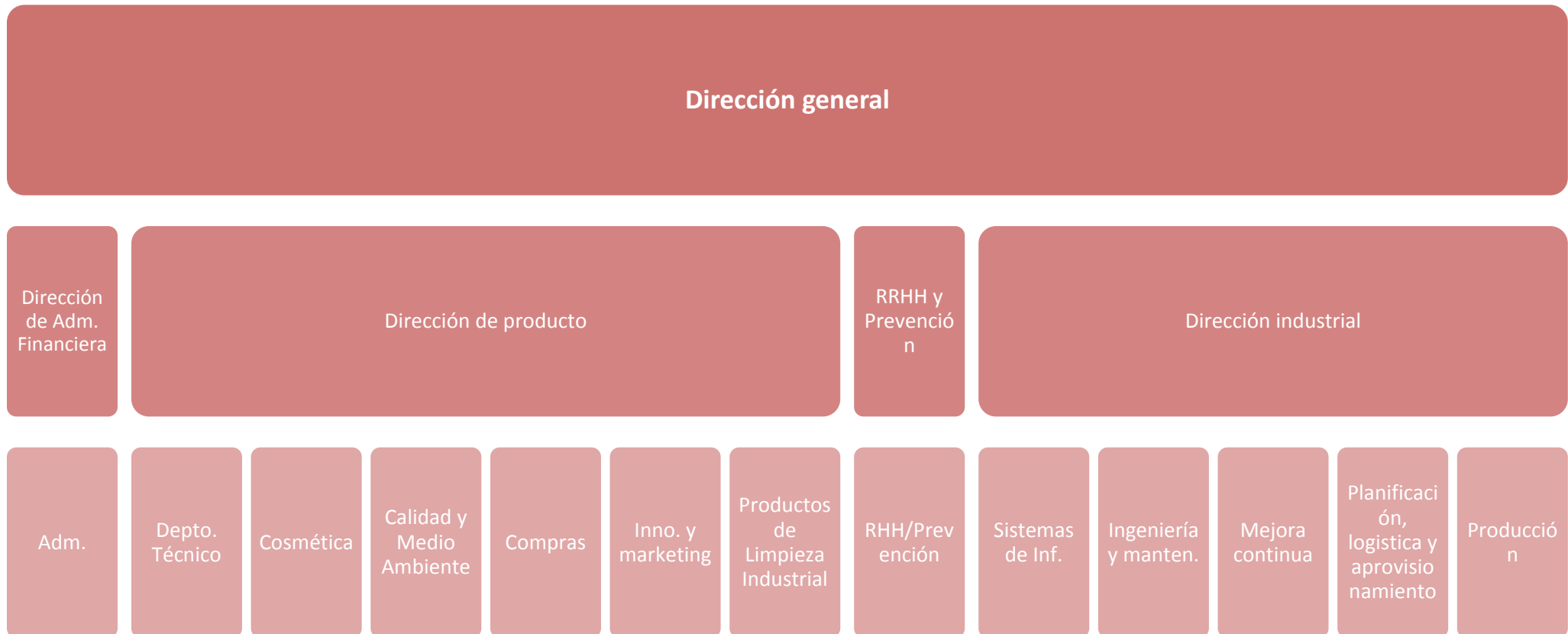


- Lavavajillas Máquina.
- Lejía.
- Limpiador de Baños.
- Limpiador Desinfectante.
- Limpiador Manos con Alcohol.
- Limpiador Suelos Delicados.
- Multiusos.



Anexo 2 Estructura operativa de SPB

La estructura operativa de SPB, por departamentos, áreas y secciones, es la siguiente:



Anexo 3 Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad recoge explícitamente la filosofía de la empresa respecto a la discriminación y apunta las medidas específicas para evitarla:

- **Área de acceso al empleo**
 - Se revisa cada oferta de empleo o promoción interna para garantizar que no hay discriminación en la formulación de la oferta.
 - Evitar solicitar información no relevante en las ofertas de empleo o promoción interna.
 - Establecer pruebas objetivas en los procesos de selección.
 - Ante candidaturas igualmente valoradas se seleccionará a la persona del sexo menos representado en el puesto ofertado.
 - La Comisión de Igualdad revisa trimestralmente la representación de hombres y mujeres en cada área y departamento.
- **Área de conciliación**
 - Se publica una plantilla con los permisos y derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Se trabaja para que la formación sea, en la medida de lo posible, dentro del horario de trabajo.
 - Se proporciona información a los trabajadores sobre servicios de apoyo y asistencia familiar en la comarca.
- **Área de clasificación promocional, promoción y formación**
 - Fomento de la promoción interna para ascender de categoría profesional.
 - Informar a todo el personal sobre las vacantes de promoción interna garantizando la no discriminación.
 - Realizar entrevistas anuales a la plantilla sobre expectativas profesionales y necesidades formativas.
 - Formar a directivos/gerentes, RRHH y comités sobre la Ley de Igualdad.
 - Informar y formar sobre el Plan de Igualdad al personal.
- **Área de retribuciones**
 - Mantener el sistema retributivo sin discriminación por sexo.
 - Fijar los componentes salariales con criterios objetivos.
 - Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo.
 - Igualar el escalado profesional de la selección de envasado al resto de áreas de producción.
- **Área de salud laboral**
 - Redacción, aprobación y difusión dentro del Sistema de Gestión de Calidad del Procedimiento contra la violencia del trabajo.
 - Aumento del tamaño y mejora del acondicionamiento de los vestuarios.
- **Área de comunicación y lenguaje no sexista**
 - Uso del lenguaje no sexista en la formación de igualdad.
 - Revisión de documentación.

Anexo 4 Indicadores de Medio Ambiente

Unidad de medida

Inversiones en producción limpia	
Nuevo sistema de limpieza	40.000 €

Consumo total de agua (anual):	
SPB 1	102.419 m3
SPB 2	50.502 m3
SPB 3	35.659 m3
Oficinas	1.209 m3
TOTAL	189.789 m3

Consumo de electricidad:	
SPB 1	2.570.656 Kwh
SPB 2	4.327.884 Kwh
SPB 3	5.895.134 Kwh
Oficinas	19.068 Kwh
TOTAL	12.812.742 Kwh

Consumo de combustibles no renovables:	
SPB 1	36.840 litros
SPB 3	10.961 litros
TOTAL	47.801 litros

Reciclaje de RSU (vidrio)	
Susceptible de ser reciclado el 100%	30.240 Kg.
Reciclaje de RSU (papel):	
Susceptible de ser reciclado el 100%	107.580 Kg.

Residuos Peligrosos (RTP)	
Oficinas	
Plástico contaminado	925 Kg. Reciclado
Vidrio contaminado	141 Kg. Reciclado
Metal contaminado	9 Kg. Reciclado
Solución alcalina	102 Kg. Reutilización ajuste PH
Residuos líquidos peligrosos	3.870 Kg. Reutilización/inertización
Disolvente halogenado	1.110 Kg. Valorización
Solución ácida	936 Kg. Inertización
Otros	803 Kg.
TOTAL	7.896 Kg.
SPB 1	
Plástico contaminado	51.960 Kg. Reciclado
Metal contaminado	16.059 Kg. Reciclado
Residuos líquidos peligrosos	859.418 Kg. Reutilización/inertización
Aceite hidráulico	189 Kg. Recuperación

Trapos contaminados	2.458 Kg. Valorización
Sepiolita contaminada	5.118 Kg. Valorización
Otros	451 Kg.
TOTAL	935.653 Kg.
SPB 2	
Plástico contaminado	2.135 Kg. Reciclado
Material contaminado	2.487 Kg. Valorización
Metal contaminado	864 Kg. Reciclado
Residuos líquidos peligrosos	381.960 Kg. Reutilización/inertización
Aceite hidráulico	50 Kg. Recuperación
Trapos contaminados	2.850 Kg. Valorización
Sepiolita contaminada	577 Kg. Valorización
Otros	1.302 Kg.
TOTAL	392.225 Kg.
SPB 3	
Plástico contaminado	2.484 Kg. Reciclado
Material contaminado	868 Kg. Valorización
Metal contaminado	82 Kg. Reciclado
Residuos líquidos peligrosos	197.670 Kg. Reutilización/inertización
Aceite hidráulico	1.472 Kg. Recuperación
Trapos contaminados	2.244 Kg. Valorización
Sepiolita contaminada	434 Kg. Valorización
Otros	1.700 Kg.
TOTAL	206.954 Kg.

Anexo 5 Listado de gráficos

Gráfico 1 Principios para elaborar el contenido de la memoria.....	12
Gráfico 2 Evolución de la plantilla 2009-2011	22
Gráfico 3 Composición de la plantilla por categoría profesional (2010).....	22
Gráfico 4 Composición de la plantilla por género.....	23
Gráfico 5 Composición de la plantilla por categorías y género	23
Gráfico 6 Estabilidad de la plantilla en SPB	24
Gráfico 7 Tipo de contratación en SPB	24
Gráfico 8 Tipos de contratación, por género	25
Gráfico 9 Evolución mensual de las ventas en 2011 (por meses)	26
Gráfico 10 Evolución mensual de las ventas en 2011 de la sección de productos de limpieza industrial (por meses).....	26
Gráfico 11 Unidades vendidas en 2011	27
Gráfico 12 Porcentaje de ventas por tipo de productos 2011	27
Gráfico 13 Evolución de los beneficios de SPB 2010-2011	28
Gráfico 14 Evolución de la facturación de SPB 2010-2011.....	28
Gráfico 15 En millones de euros	29
Gráfico 16 Evolución del gasto salarial de la empresa.....	29
Gráfico 17 Datos de formación.....	30
Gráfico 18 ¿Cuándo se asiste a la formación continua, durante la jornada laboral o en horario fuera de la jornada laboral?.....	30
Gráfico 19 Porcentaje de horas totales de formación dedicadas a cada área	31
Gráfico 20 Grupos de interés de SPB	41
Gráfico 21 Grupo de trabajadores en una de las actividades de voluntariado medioambiental.	49
Gráfico 22 Porcentaje de plantilla participante en el Programa ENGAGE	55

