

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2014

Informe Progreso Pacto Mundial 2014

SPB





Nombre: Suavizantes y Plastificantes Bituminosos. S.L. (en adelante, SPB)

Domicilio Social: Pol. Ind. Cheste, vial 6, 46380 Cheste (Valencia).

Número de empleados en 2014: 408

Ámbito de actuación: Nacional (Valencia y Sevilla)

Actividad: Fabricación de Productos de Limpieza para el Hogar

CIF: B46020541

www.spb.es

Persona de contacto

Nombre: Ana Isabel Talens Monzó.

Cargo: Gerente de Salud y Dirección de Personas.

Dirección postal: Pol. Ind. Cheste, vial 6, 46380 Cheste (Valencia).

Teléfono: 962512085, 962512938

Fax: 962512135, 962512938

Correo electrónico: anabel.talens@spb.es



20 Mayo 2015

Nos encontramos ante un momento clave en el desarrollo de la responsabilidad social corporativa (RSC). Cada vez más, los agentes económicos y sociales reconocen el compromiso social, económico y medioambiental y la transparencia como factor esencial para la generación de valor de las compañías. Así, lo ha puesto de manifiesto recientemente la aprobación de la Estrategia Española de RSE 2014-2020 o la Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 15 de abril de 2014 que introduce la divulgación de información no financiera respecto a impactos sociales, medioambientales o de gobierno corporativo.

La intensidad de la RSC ha ido incrementándose, en los últimos años. Por un lado, derivado de la vulnerabilidad de una serie de colectivos tras la fuerte crisis económica y su persistente tasa de paro. Por otro lado, desde el punto de vista medioambiental, tras las evidencias de la transición hacia un cambio climático. Y finalmente, por una mayor preocupación por la transparencia, la ética y la lucha contra la corrupción y los derechos humanos, entre otros.

Para nosotros esta concienciación es una buena noticia, ya que llevamos tiempo impulsando, de forma voluntaria, diferentes iniciativas en materia de responsabilidad social como; las acciones de impulso del entorno local, los programas de formación, la conciliación de la vida familiar y laboral, la prevención y la seguridad, la generación de riqueza y su distribución entre los grupos de interés, el voluntariado corporativo, el respeto al medioambiente o el último programa “*Formula Wellness*” dirigido a impulsar los hábitos saludables de nuestra plantilla.

En este sentido, la finalidad de esta Memoria de RSC, es continuar con nuestro objetivo de transparencia y transmisión de información con todos los grupos de interés de nuestra compañía; clientes, usuarios/as finales, proveedores, empleados/as, socios, administraciones públicas y privadas, tejido empresarial y, en general, a toda la sociedad, y compartir con todos ellos todas nuestras iniciativas.

Os invito, por tanto, a conocer los avances y resultados en materia de sostenibilidad en las diferentes áreas, cumpliendo así, un año más, con nuestra adhesión y compromiso con el Pacto Mundial y sus diez principios.

Miguel Burdeos
Director General SPB

1. Introducción.....	7
2. Perfil de la compañía.....	9
2.1 Misión, visión y valores.....	9
2.2 Actividad, ámbito de actuación y centros de trabajo.....	10
2.3 Modelo de negocio y marcas.....	12
2.4 Forma Jurídica y gobierno corporativo.....	13
2.5 Equipo Directivo, organigrama y áreas funcionales de dirección.....	14
2.6 Comités SPB.....	15
2.7 Estructura de la plantilla.....	16
2.8 Asociacionismo:.....	18
2.9 Estándares de calidad.....	19
3. La Responsabilidad Social Corporativa.....	20
3.1 LA RSC en la compañía SPB: conceptos e inicios.....	20
3.2 Objeto de la RSC: Los grupos de interés.....	21
4. La RSC a través del <i>rendimiento económico</i>.....	23
4.1 Valor económico generado y distribuido.....	23
4.2 Acciones de creación de valor económico en el entorno local.....	24
4.3 Ayudas económicas otorgadas por instituciones públicas.....	25
4.4 Creación de valor en los clientes: Índice de satisfacción.....	25

5. La RSC a través de <i>responsabilidad con la sociedad y la compañía</i>.	26
5.1 Empleo local y programas de inserción socio laboral.....	26
5.2 Protección de Derechos humanos, cumplimiento de códigos éticos respecto explotación infantil y trabajos forzados.	26
5.3 Rechazo a la corrupción y competencia desleal.....	27
5.4 Compromiso, empleo estable y retención del talento.	27
5.5 Formación del empleado.....	28
5.6 La conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	30
5.7 La apuesta por una comunicación 2.0.	31
5.8 Prevención de riesgos laborales y fomento de hábitos saludables.....	32
5.8.1 Proyecto Formula Wellness.	32
5.8.2 Seguridad basada en comportamientos: Proyecto “Porque te quiero”.	35
5.8.3 Servicio médico de orientación y de osteópata.	36
5.9 Plan de Igualdad.....	37
5.10 Voluntariado Corporativo.....	37
5.10.1 Objetivos del Voluntariado Corporativo.	37
5.10.2 Evolución del Voluntariado Corporativo en SPB.	38
5.10.3 Tipos de acciones de Voluntariado Corporativo.	39
5.11 Cumplimiento normativo en materia de seguridad: protocolos y etiquetado.	43
6. La RSC a través del <i>respeto al medioambiente</i>.	45
6.1 Reducción de los consumos energéticos.	46
6.2 Consumos de agua, vertidos y fuentes de captación.	47
6.3 Reducción de materiales utilizados.	47
6.4 Gestión de Residuos:.....	48
7. Conclusiones.	49
8. Anexo: Perfil de la memoria.	50
1. Índice GRI	51
9. Anexo II. Fe de errores memoria 2013.	55

1. Introducción.

Aunque los inicios de la Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial (RSC o RSE) son difíciles de establecer, se puede estar de acuerdo en que uno de sus primeros impulsos fue, en 2001 con la presentación del Libro Verde sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, un proyecto que encabezó el debate institucional europeo en esta materia. Desde entonces, y hasta octubre del año 2011, cuando la Comisión Europea presenta la Estrategia Renovada de la Unión Europea sobre RSC, ésta ha ganado progresivamente más protagonismo en la agenda de las prioridades europeas, tanto de las empresas como de las instituciones públicas.

Ya en 2013, se presenta la Estrategia Europa 2020 que recoge el compromiso europeo de establecer un nuevo enfoque en responsabilidad social empresarial y la Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre responsabilidad social de las empresas: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible.

Continuando con este progreso, en 2014, se han producido varias contribuciones, desde el punto de vista de las Administraciones Públicas en el impulso de la RSC. Por un lado, el gobierno de España, elaboró un documento denominado “Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020” con la finalidad de “...avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora...” en el que se describen unas líneas de actuación y un plan de medidas en materia de RSC. Por otro lado, el Código de Buen Gobierno presentado para las sociedades cotizadas en 2014 incluye, por primera vez, referencias a la RSC y modifica y complementa algunas de sus recomendaciones.

En Suavizantes y Plastificantes Bituminosos, S.L (en adelante SPB), contenemos entre nuestros valores, el valor de responsabilidad social. Sin embargo, es como consecuencia de nuestra adhesión al Pacto Mundial, primero en 2007 a través de la Asociación de Empresarios Solidarios Valencianos (AESOV) y directamente en 2011, cuando todas las actuaciones que en la compañía desarrollamos sobre RSC se estructuran y se documentan.

El presente informe tiene como objetivo describir todas las actuaciones en materia de RSC, y compartirlas con todos los grupos de interés, así como ofrecer una visión de progreso del último año, 2014, renovando nuestro compromiso con el Pacto Mundial.

Este documento lo hemos estructurado en siete capítulos y dos anexos. Tras la introducción, el capítulo número 2 describe el perfil de la compañía, a través de; la misión, visión y valores, el tipo de actividad, el ámbito de actuación y la caracterización de los centros de trabajo. Igualmente, se señala la forma jurídica y gobierno corporativo de la compañía, la estructura funcional, y se muestra una imagen real y actual de la composición de la plantilla. La finalidad es introducir al lector/a en el conocimiento de la compañía y de su entorno en 2014.

El tercer capítulo se centra en la definición de la RSC, los inicios de la compañía SPB en esta materia y describe los grupos de interés de la compañía. El objetivo se centra en introducir qué es la RSC, y para quien, realmente, tiene como foco la misma.

Los tres siguientes capítulos se centran en las actuaciones que se han realizado en 2014 en materia de RSC por parte de SPB. Se trata del objeto central del documento. El capítulo 4, se orienta a la parte de RSC relacionada con la creación de riqueza y su distribución. El capítulo 5, señala las acciones realizadas en materia social, tanto para la sociedad como para la plantilla (temas como la inserción laboral, la formación, la conciliación de la vida familiar y laboral, la prevención de riesgos y fomento de hábitos saludables, el voluntariado corporativo y el cumplimiento normativo). Finalmente, el capítulo 6, hace referencia a la responsabilidad y respecto al medioambiente (reducción de consumos energéticos, consumos de agua, reducción de materiales utilizados o gestión de residuos).

El documento termina con un capítulo de conclusiones y dos anexos: uno inicial que describe el perfil de la memoria y uno final de fe de errores de la memoria de 2013.



2. Perfil de la compañía.

2.1 Misión y valores.

Nuestra misión es la de proporcionar a nuestros clientes los productos de limpieza del hogar, cuidado personal y parafarmacia, más competitivos en calidad y precio, con el compromiso de respetar el medio ambiente y la seguridad de nuestros empleados/as, velando por su cuidado, salud y bienestar.

Los valores de la compañía son:

TRABAJO EN EQUIPO: Participar hacia una meta común, cooperando con los /las demás, apoyando el punto de vista que favorece al grupo y aceptando el rol que cada uno/a desempeñamos en cada momento.

ADAPTACIÓN AL CAMBIO: Garantizar con éxito la detección de necesidades del mercado, impulsar rápidamente los proyectos y ejecutarlos.

DESARROLLO PROFESIONAL: Manteniendo cada uno/a de nosotros/as una actitud positiva en nuestro trabajo y total predisposición a la profesionalización para así desarrollarnos en lo que nos suponga un estímulo y un reto interesante.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE: Queremos merecer la confianza de las familias que compran nuestros productos. Para ello, ofrecemos la máxima calidad y seguridad del producto trabajando con eficacia y eficiencia.

ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS: Nuestro objetivo es trabajar con los mejores estándares de excelencia y ello nos motiva a esforzarnos para alcanzar las metas y objetivos marcados.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Trabajamos guiados por el objetivo de aportar valor y acercamiento en nuestro entorno, resaltando la seguridad, la salud y el medio ambiente e I+D+i.



2.2 Actividad, ámbito de actuación y centros de trabajo.

En SPB, tal y como se ha mencionado, nos dedicamos a la fabricación y envasado de productos de limpieza del hogar, limpieza industrial, cuidado personal y parafarmacia. Todos los productos son diseñados y gestionados desde el Centro de Innovación y Desarrollo Tecnológico y elaborados en nuestros diferentes centros de producción.

El ámbito de actuación es nacional. Actualmente, se trabaja con cerca de 840 proveedores, de los cuales el 93,2% son de ámbito nacional. Señalar que realizamos compras, no significativas por volumen respecto al total de las compras, en otros lugares como Alemania, Bélgica, Francia, Suiza, Portugal o Países Bajos.

En 2014, hemos tenido una cifra de negocio de 101 millones de euros, comercializando más de 150 millones de unidades de producto, con una inversión de 9,2 millones de euros y contribuyendo con cerca de 1,1 millones en el pago de impuestos.

En la actualidad, contamos con cuatro plantas de producción distribuidas entre Valencia y Sevilla, tres plantas en el término municipal de Cheste, a 30 km de Valencia, y una en Huelva del Aljarafe, a 40 km de Sevilla, todas coordinadas desde las oficinas centrales y el Centro de Innovación y Desarrollo Tecnológico ubicado en el Polígono Industrial de Cheste.

A continuación, se describen cada uno de estos centros de trabajo.



Oficinas Centrales y Centro de Innovación y Desarrollo Tecnológico.

Con una superficie aproximada de 3.000 m², en este centro inaugurado en 2010 trabajan 93 personas.

Además de las oficinas centrales, también disponemos de los laboratorios de I+D+i, aulas de formación, anfiteatro, salas multiusos, biblioteca, entre otros espacios.

Una actuación destacable en 2014 ha sido la creación de una sala de creatividad creada con el ánimo de estimular la generación de nuevas ideas y el proceso de innovación.

SPB1.

Localización: Cheste, Valencia.

La fábrica matriz y la mayor de todas las plantas de Valencia. Cuenta con una plantilla de 130 personas y un total de 8.000 m² divididos en varias secciones: cosméticos, productos de limpieza industrial, productos de limpieza doméstica... En este centro se centraliza la producción de la mayor parte de nuestras referencias. Además, se ubica la sala blanca para la producción de productos cosméticos y sanitarios.



SPB2

Localización: Cheste, Valencia.

Inaugurada en 2003 y con una plantilla de 73 personas, este centro de más de 5.200 m² está especializado principalmente en la fabricación de lejías y desatascadores. Además, en la misma planta se emplaza una sección para la elaboración de los propios envases.

SPB3

Localización: Cheste, Valencia.

Principal planta de fabricación de envases. Inaugurada en 2004, dispone de una parte destinada a los envases de plástico y otra a la fabricación de, principalmente, fregasuelos. Cuenta con una plantilla de 52 personas y una superficie de 5.226 m².



SPB SEVILLA.

Localización: Huévar del Aljarafe, Sevilla.

Centro de producción inaugurado en 2007, con 25.000 m² de parcela, 11.000 m² construidos y una plantilla aproximada de 60 personas. Cuenta con dos líneas de producción de lejías, una línea de amoniacos y fregasuelos desde 2009 y una sección para la fabricación de todos los envases plásticos consumidos en la planta. Del centro de Huévar del Aljarafe destaca el almacén totalmente automatizado.

2.3 Modelo de negocio y marcas.

El modelo de negocio está basado en la fabricación de productos y comercialización bajo la marca de distribución (MDD). El principal cliente es la compañía líder de la distribución en España, Mercadona, con una implantación en el territorio nacional de cerca de 1500 supermercados.

Somos un aliado estratégico de la cadena de supermercados valenciana Mercadona desde el año 2000 (categorizado como interproveedor) desde entonces, se ha construido una alianza estratégica basada en la confianza, los acuerdos a largo plazo, la capacidad y economías de escala y resultados compartidos. Actualmente, fabricamos productos para las marcas *Bosque Verde* y *Deliplus* en la categoría de detergencia y parafarmacia. Cerca del 98% del total de las ventas de SPB corresponden a este cliente.



(*) Cabe señalar que durante años SPB ha mantenido la marca Cleanity, para la división SPB dedicada a ofrecer soluciones de limpieza e higiene en el sector industrial, enfocada fundamentalmente a la industria alimentaria.



2.4 Forma Jurídica y gobierno corporativo.

SPB está constituida en la forma jurídica de Sociedad Limitada, siendo los socios, las siguientes sociedades limitadas:

- **GRAMAMI, S.L** con un 52% del capital suscrito.
- **JUANCARMALU, S.L**, con un 24% del capital suscrito.
- **CAPALSON, S.L** , con un 24% del capital suscrito

El órgano de administración de la sociedad lo compone la figura de Administrador Único, siendo este Miguel Burdeos Baño, que a su vez, ocupa el cargo ejecutivo de Director General.

Como conducta de buen gobierno, la Junta General de socios se reúne trimestralmente en el que se debate; la estrategia de la compañía, los resultados económicos alcanzados y la política de dividendos.

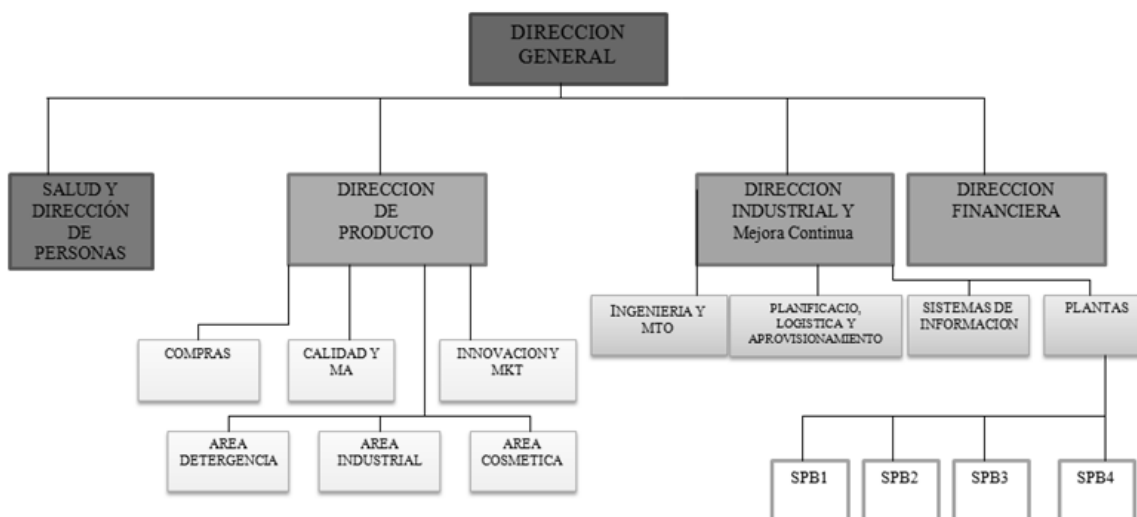
La función del Director General se concreta en las siguientes actuaciones:

- El diseño y seguimiento de la estrategia general de la compañía.
- Establecer y mantener las adecuadas relaciones internas y externas, las estructuras, plantilla, desde un punto de vista social y humano, respondiendo a la filosofía y la rentabilidad pretendidas por la empresa.
- Decidir y evaluar la política financiera.
- Impulsa el cumplimiento legal, así como las normas y procedimientos de la compañía.
- El impulso de la RSC para generar valor en todos los grupos de interés de la compañía.

2.5 Equipo Directivo, organigrama y áreas funcionales de dirección.

Actualmente, la compañía la componemos más de 400 personas, las cuales estamos dirigidos bajo cuatro áreas funcionales: dirección industrial, dirección financiera, dirección de producto y gerencia de gestión de personas. Estas a su vez, se subdividen en diferentes gerencias (Planificación, Logística y Aprovisionamiento, Innovación y Marketing, Calidad y Medioambiente, etc.)

Estas cuatro áreas han sido lideradas en 2014 por las siguientes personas: Jose Cabanes, Dirección Industrial, Gracia Burdeos, Dirección de Producto, Josep Navarro, Dirección Financiera y Anabel Talens en Salud y Gerencia de Personas.



2.6 Comités SPB.

Además de la estructura organizativa por áreas funcionales, disponemos de una serie de comités transversales cuyo objetivo se centra en garantizar determinados cumplimientos de normas o procedimientos. A continuación, se presentan cada uno de ellos:

Comité de Calidad, Seguridad y Salud Laboral, Medioambiente e I+D+i.

Este Comité es el responsable de revisar, el Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud Laboral, Medioambiente e I+D+i. La revisión es mensual e incluye la evaluación de las oportunidades de mejora y necesidad de efectuar cambios en el Sistema de Gestión. Son miembros permanentes del Comité, los Gerentes de cada Dpto., Dirección Industrial, Dirección de producto, Dirección Financiera y Dirección General. La función de secretaría de este Comité recae en la Gerencia del Dpto. de Calidad y Medioambiente.

Comité de Igualdad.

Comité encargado en la elaboración, seguimiento y difusión del Plan de Igualdad y todas las acciones que comprende. Está integrado por dos personas del Dpto. Salud y Dirección de Personas y dos personas del Comité de Empresa. Tiene una periodicidad de convocatoria trimestral.

Comité de Formación.

Este Comité, evalúa, vigila e impulsa el Plan de formación anual, y también gestiona el fondo de formación de la Fundación Tripartita. Está formado dos representantes del Dpto. de Salud y Dirección de Personas y por dos miembros del Comité de Empresa. Tiene una periodicidad de convocatoria trimestral.

Comité de Empresa y de Seguridad y Salud.

Comité encargado de hacer el seguimiento mensual de la evolución de la empresa y de sus sistemas organizativos, así como de los indicadores acordados sobre la vigilancia del bienestar, salud y formación de la plantilla. Este comité está formado por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la dirección de la compañía. Su convocatoria tiene una periodicidad trimestral.

2.7 Estructura de la plantilla.

La plantilla de empleados/as y directivos/as está compuesta por 408 personas, de las cuales el 85,8% de los contratos son indefinidos, con un total de 350 personas, frente a un 14,2% que son contratos temporales, un total de 58 personas. Este es un reflejo de las políticas de estabilidad implementadas. Así, respecto a la evolución anual, hay que destacar que, si bien la plantilla total se ha mantenido prácticamente en el mismo número de empleados/as (410 en 2013), los contratos temporales han disminuido un 23% en el último año, pasando de 75 personas a 58.

Por otra parte, el 83,5% de la plantilla se sitúa entre 30 y 50 años, un 12%, menos de 30 años y un 4,4% más de 50 años. Respecto a la igualdad, en 2014, el 33,8% de la totalidad de la plantilla son mujeres frente a un 66,2% de hombres.

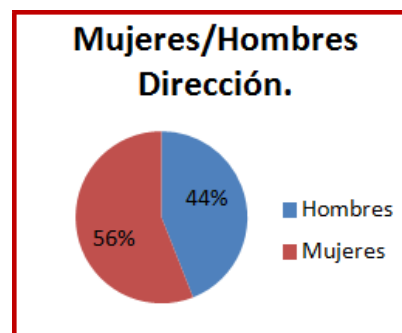
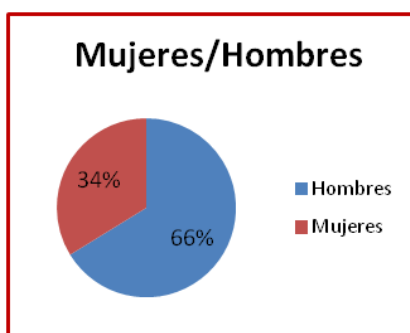
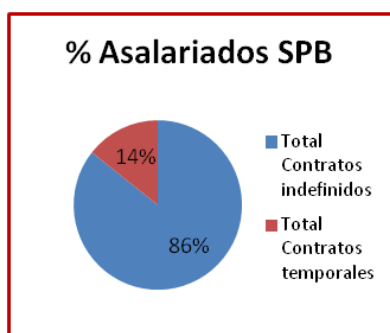


Tabla. Distribución del número de empleados de la compañía SPB en función de la tipología de contrato y sexo.

	SPB 2013		SPB 2014	
	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total Contratos indefinidos	335	225	125	350
Total Jornada completa	330	225	124	349
<30 años	31	27	9	36
30-50 años	280	182	114	296
>50 años	19	16	1	17
Total Jornada parcial	5	0	1	1
<30 años	0	0	0	0
30-50 años	5	0	1	1
>50 años	0	0	0	0
Total Contratos temporales	75	46	13	58
Total Jornada completa	62	45	13	58
<30 años	15	12	1	13
30-50 años	45	32	11	44
>50 años	2	1	0	1
Total Jornada parcial	13	0	0	0
<30 años	1	0	0	0
30-50 años	12	0	0	0
>50 años	0	0	0	0
Total	410	270	138	408

Finalmente, señalar que el ratio de rotación, medido como el número de bajas respecto a la totalidad del número de empleados/as ha disminuido en el último año, pasando de 15,85% a un 14,22%. Señalar que el ratio de rotación de mujeres es inferior al de hombres.

Tabla. Atas, bajas y ratio de rotación.

	SPB 2013		SPB 2014	
	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nuevas contrataciones	73	53	17	70
<30 años	15	13	0	13
30-50 años	55	38	16	55
>50 años	3	1	1	2
Bajas	65	43	15	58
<30 años	13	9	1	11
30-50 años	50	31	14	46
>50 años	2	2	0	2
Ratio Rotación	15,85%	15,93%	10,87%	14,22%
<30 años	27,66%	23,08%	10,00%	22,45%
30-50 años	14,62%	14,49%	11,11%	13,53%
>50 años	9,52%	11,76%	0,00%	11,11%
Total	410	270	138	408
<30 años	47	39	10	49
30-50 años	342	214	126	340
>50 años	21	17	1	18



2.8 Asociacionismo:

El asociacionismo lo consideramos una parte integrante del buen gobierno y de la responsabilidad social corporativa. Por ello, desde SPB formamos parte de diferentes asociaciones e instituciones público y/o privadas con la finalidad de estar en la vanguardia de buenas prácticas, favorecer e impulsar sinergias, buscar nuevas alianzas, incrementar la reputación e imagen de la compañía y colaborar en el desarrollo del tejido empresarial, y específicamente el sector industrial.

En 2014, SPB, a través de su Director General, formamos parte de las siguientes asociaciones empresariales:

Tipo	Asociación	Rol
Sectorial	ADELMA: Asociación Nacional de Empresas de Detergentes y Productos de Limpieza	Presidencia
	CED: Comité Español de Detergencia de Tensioactivos y afines.	Representación
	QUIMACOVA: Asociación Química y Medioambiental del sector Químico de la Comunidad Valenciana.	Presidencia
	FEIQUE: Federación Empresarial de la Industria Química Española	Junta Directiva
Asociación Empresarios	Cámara Comercio Valencia	Pleno y vicepresidencia de la Comisión de Industria, Energía y Medioambiente.
	CEV. Confederación Empresarial Valenciana	Presidencia de la comisión de Innovación (2014).
	AVE (Asociación Valenciana de Empresarios)	Miembro
Universidad e Investigación	FVEA: Fundación Valenciana de Estudios Avanzados	Patronato
	Cátedra de Cultura Directiva y Empresarial en la Universidad Politécnica de Valencia	Patronato
	Consejo Social Universidad Politécnica de Valencia	Miembro del Pleno

2.9 Estándares de calidad.

Disponemos de diversos estándares de calidad respecto a productos y procesos. A continuación se muestran los más relevantes:

- 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, forma parte de una serie de Normas internacionales de gestión medioambiental aplicables a cualquier organización.
- ISO 9001 Implantación de Sistemas de Calidad, norma internacional de gestión de la calidad aplicable a cualquier tipo de organización de cualquier sector de actividad.
- Certificación UNE 166002, 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.
- **BRC**, normativa establecida por la Asociación de Minoristas Británicos o British Retail Consortium (BRC), Durante el 2014 superaron esta certificación SPB2, SPB Sevilla, uniéndose a SPB 1 que la supero en 2013.
- 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.



3. La Responsabilidad Social Corporativa.

3.1 LA RSC en la compañía SPB: conceptos e inicios.

La responsabilidad social corporativa (RSC) también llamada responsabilidad social empresarial (RSE), ha sido definida "...como la contribución activa y voluntaria a la mejora *económica, social, y medioambiental* por parte de la compañía, con el objetivo de mejorar su situación competitiva y su creación de valor añadido y riqueza. El sistema de evaluación de desempeño conjunto de la organización en estas áreas es conocido como el triple resultado..."

"...La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas son el punto de partida, pero a partir de ahí la compañía desarrolla numerosas y variadas acciones e iniciativas a lo largo de los tres ejes anteriormente mencionados..."

Si bien desde nuestros inicios en SPB hemos tenido en cuenta nuestra responsabilidad social, la adhesión al Pacto Mundial ha intensificado nuestras acciones. Así, es destacable, la longevidad de tres ejes iniciales de actuación: El cuidado y protección de los empleados/as, el retorno a la sociedad del valor generado y el respeto por el medio ambiente. De este modo:

- En el **cuidado y protección de la plantilla**, en la compañía hemos implantado, desde hace años, medidas dirigidas al cuidado de la salud, la protección frente a posibles riesgos laborales, una comunicación bidireccional y una respuesta frente necesidades concretas del empleado/a.
- Igualmente, **el programa de voluntariado corporativo**, es uno de los más longevos en materia social. En apartado 5.9 describiremos con profundidad todas las acciones que la compañía realiza a favor de la sociedad.
- Y finalmente, **en materia de medioambiente**, en SPB hemos asumido el compromiso de reducir al máximo los impactos negativos de nuestros procesos, difundiendo progresivamente una cultura de ahorro energético, de reducción de residuos y reducción del consumo de agua.

En 2014, como veremos con profundidad en los capítulos 4, 5 y 6 hemos realizado numerosas actuaciones en materia de responsabilidad social corporativa. Cada capítulo se centra, respectivamente, en la responsabilidad económica, social y medioambiental.

Finalmente, señalar que una de las claves en el desarrollo de la sostenibilidad en SPB es la involucración de la plantilla con una actitud proactiva y un fuerte respaldo de la dirección para valorar y posteriormente implementar las diferentes acciones.

3.2 Objeto de la RSC: Los grupos de interés.

A lo largo de nuestra existencia, siempre hemos tenido como foco de responsabilidad de referencia al empleado/a, los clientes/as y proveedores y la propiedad. Sin embargo, con el paso del tiempo hemos ido incorporando nuevos grupos de interés hasta llegar a la situación actual, donde se impacta sobre otros grupos de interés, como las administraciones públicas, la sociedad en general o el tejido empresarial.

Cada vez más estos grupos de interés influyen sobre el desarrollo de las compañías. Esto puede observarse en el último Informe Forética, un referente en la RSC, donde la ciudadanía declara valorar los atributos de RSE (relación con los empleados/as, ética, medio ambiente, etc.) por encima de los de mercado (calidad, atención al cliente/a, resultados económicos) a la hora de considerar a una compañía “una buena empresa”.

A continuación, describimos los diferentes grupos de interés de SPB:

Administraciones Públicas: Desde la compañía colaboramos con la administración estatal y autonómica en el debate y la redacción de legislación relacionada con la industria química. Esta colaboración se realiza a través de las diferentes asociaciones a las que pertenecemos como QUIMICOVA y FEIQUE.

En cuanto a la relación con la administración local, colaboramos con ella en la dinámica de las ciudades donde estamos implantados. Un ejemplo es, la priorización de contratación laboral o el patrocinio Deportivo, como es La Escuela Deportiva de la localidad de Cheste formada por cerca de 600 personas.

Usuario/a final del producto (Consumidor/a): En SPB tenemos el compromiso de satisfacer las necesidades de los usuarios/as de nuestros productos. Para ello impulsamos procesos de mejora continua e I+D que garanticen la mejor relación calidad-precio.

Cliente (Distribuidor): Es un importante grupo de interés, ya que establece un vínculo directo entre los usuarios/as y la compañía. Gracias a su confianza y recomendaciones, desde SPB proponemos y desarrollamos productos innovadores, dando solución a sus demandas.

Plantilla Empleados/as: Grupo de interés de referencia. Gracias a ellos conseguimos año tras año mejorar nuestros procesos, reforzar nuestros valores y hacerlos llegar al resto de

la sociedad, lo que favorece nuestra posición como una de las empresas referentes en el sector.

Junta General de Socios y Órgano de Administración. Además de ser una parte fundamental para el buen funcionamiento de la empresa, son los primeros impulsores de la estrategia de RSC como base para un crecimiento sostenible. Gracias a su compromiso e implicación es posible la puesta en marcha de muchas de las iniciativas que se llevan a cabo.

Proveedores: Una de las premisas más importantes de la RSC es universalizar el compromiso de las empresas con sus prácticas. En el año 2012 se les hizo llegar a nuestros proveedores la aceptación de una serie de compromisos muy ligados a los 10 principios de Pacto Mundial. Los resultados en 2014 han sido que, de nuestros 840 proveedores, 115 ya han aceptado expresamente estos compromisos (13,7%), lo que supone un 42,53 % del coste total en proveedores.

Comunidad: Para SPB es importante la comunidad en su conjunto, por ello queremos que las ONG y las entidades de ámbito social y medioambiental conozcan nuestras actividades. Gracias a la difusión de estas actividades conseguimos recibir propuestas nuevas.

Tejido empresarial: En SPB seleccionamos el tejido empresarial como uno de nuestros interlocutores porque consideramos que las buenas prácticas y la RSC deben extenderse al resto de las empresas. Por ello participamos en foros de debate exponiendo las buenas prácticas y aprendiendo de las del resto.



4. La RSC a través del *rendimiento económico*.

4.1 Valor económico generado y distribuido.

El modelo de dirección estratégica de la compañía está basado en el crecimiento. A pesar del periodo de Gran Depresión en España y la fuerte crisis de demanda, nuestros ingresos han crecido a un valor medio del 3,4% en los tres últimos años, siendo el crecimiento de la cifra de negocios del último año de un 2,4% (Ver tabla anexa).

En 2014, hemos generado un valor económico de 101 millones de euros (ver tabla anexa), los cuales han sido compartidos mayoritariamente con los grupos de interés de SPB. De este modo, el valor económico distribuido corresponde con un 90,6% del total de la cifra de negocio entre todos los grupos de interés. Cerca del 14%, se han distribuido en gastos salariales, un 1,1% a proveedores de capital, 1,1% a pagos a gobiernos y un 0,5% a pagos de socios de la sociedad, entre otros.

Tabla. Valor económico generado (en €).

	2013	2014	% (2014- 2013)	% Respecto a cifra de negocio
VALOR ECONÓMICO GENERADO	98.878.655	101.259.439	2,4%	100,0%
Cifra de negocio	98.807.985	101.177.703	2,4%	99,9%
Otros ingresos	70.670	81.736	15,7%	0,1%

Tabla: Crecimiento del valor económico generado (en euros y %).

	2013	2014	VALOR MEDIO (2012-2014)
Valor económico generado	98.878.655	101.259.439	
Porcentaje de evolución anual	2,0%	2,4%	3,4%

Tabla. Valor económico generado y distribuido (en €).

	2013	2014	% (2014-2013)	% Respecto a cifra de negocio
VALOR ECONÓMICO GENERADO	98.878.655	101.259.439	2,4%	100,0%
Cifra de negocio	98.807.985	101.177.703	2,4%	99,9%
Otros ingresos	70.670	81.736	15,7%	0,1%
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	90.477.621	91.727.575	1,4%	90,6%
Costes de explotación	73.513.058	75.013.198	2,0%	74,1%
Gastos salariales totales	13.490.584	13.938.725	3,3%	13,8%
Donaciones e inversiones en la comunidad	27.888	27.100	-2,8%	0,0%
Inversiones ambientales	0	0		
Pagos a proveedores de capital	1.233.190	1.089.802	-11,6%	1,1%
Pagos a gobiernos	1.403.698	1.127.954	-19,6%	1,1%
Pagos a socios.	809.203	530.797	-34,4%	0,5%
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	8.401.034	9.531.864	13,5%	9,4%

4.2 Acciones de creación de valor económico en el entorno local.

Además de la creación de valor económico, a nivel global, en la compañía desempeñamos una política de priorización, a través de diversas actuaciones, que incrementan el valor económico en nuestro entorno local:

- **Contratación laboral:** En caso de nuevas contrataciones, nos dirigimos como primera opción a las bolsas de empleo locales y de este modo, la plantilla actual está formada en su gran mayoría, tanto en las plantas de Cheste como de Huévar de Aljarafe, por personas del municipio o alrededores.
- **Desarrollo local:** Colaboramos desde hace años con varias asociaciones de las localidades de nuestros centros de trabajo, a través de donaciones de producto, donaciones económicas, patrocinios deportivos,..
- **Selección de proveedores:** Priorizamos la búsqueda de proveedores ubicados en el entorno más próximo.
- **Mejora de productividad en proveedores locales:** En algunas ocasiones la actuación de SPB va más allá del simple estatus como cliente, ya que ayudamos a las empresas proveedoras a mejorar la calidad del producto y alcanzar los estándares de calidad que exigimos.

4.3 Ayudas económicas otorgadas por instituciones públicas.

Las ayudas económicas proporcionadas por las instituciones públicas, en 2014, han sido de cerca de 1,08 millones de euros, lo que equivale a un 1,1% de la cifra de negocio. Estas han disminuido un 69,0% con respecto al año anterior.

Tabla. Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.

Ayudas recibidas:	2013	2014
Desgravaciones y créditos fiscales.	339.882	266.223
Subvenciones	12.076	29.696
Incentivos financieros	3.152.000	791.155
Total	3.503.958	1.087.073

4.4 Creación de valor en los clientes: Índice de satisfacción.

Por último, consideramos la satisfacción de los clientes como un indicador del valor económico creado. Para evaluar la satisfacción, anualmente realizamos una encuesta basada en ocho atributos del producto/servicio/compañía. Los resultados del año 2014 nos muestran una elevada satisfacción del cliente continuando con la tendencia de años anteriores, con un valor medio de 4,24, (siendo 1 muy malo y 5 excelente). Además de las buenas puntuaciones obtenidas destacamos el ligero aumento en la calidad de producto y el asesoramiento en productos y la ligera caída en el servicio.

Tabla. Satisfacción del cliente (Valor medio escala de 1-5, 1 muy malo, 5 excelente)

	Nota general 2013	Nota general 2014
Calidad del producto	4,11	4,25
Servicio	4,61	4,29
Solución de quejas problemas	4,21	4,13
Imagen (domestico)/ Identificación (industrial)	4,21	4,29
Agilidad de la administración	4,33	4,42
Relación calidad / precio	4,16	4,21
Asesoramiento productos	4,25	4,38
Innovación / desarrollo de nuevos productos	4,11	3,96
Total	4.25	4,24

*Índice de Satisfacción de clientes de SPB y clientes de Cleanity.

5. La RSC a través de *responsabilidad con la sociedad y la compañía.*

El presente apartado describe las actuaciones que desarrollamos en la compañía en materia de responsabilidad con la sociedad y la plantilla. Las acciones impulsadas son de muy diversa índole. Desde programas de inserción socio laboral, formación, conciliación de vida familiar y laboral, prevención de riesgos y fomento de hábitos saludables, programas de igualdad o uno de las iniciativas más longevas en SPB como el voluntariado corporativo.

5.1 Empleo local y programas de inserción socio laboral.

En primer lugar, destacar que en la compañía implementamos políticas sociales dirigidas al entorno local a través de las siguientes vías:

- Priorizando la contratación de futuros empleados/as a personas de las localidades cercanas a nuestros centros de trabajo, Cheste y Huevar del Aljarafe, para que formen parte de nuestra plantilla.
- Apostamos por la Formación Dual con acuerdos con los centros locales de educación y acercando la realidad de la empresa a jóvenes del entorno local, compatibilizando así práctica con teoría. Durante el año 2014, tres alumnos/as tuvieron la oportunidad de realizar sus prácticas con nosotros.
- A través de formaciones, enmarcadas en el voluntariado corporativo, a personas en riesgo de exclusión social, con la finalidad de ayudarles en su inserción en el mundo laboral.

5.2 Protección de Derechos humanos, cumplimiento de códigos éticos respecto explotación infantil y trabajos forzados.

- **Derechos humanos:** Desde 2007 a través de Asociación de Empresarios Solidarios Valencianos (AESOV) y 2011 de forma directa, somos firmantes de los 10 principios de Pacto Mundial. Para favorecer el compromiso con estos derechos, en el año 2012 enviamos una carta a nuestros proveedores para hacerles partícipes a respetar y defender los derechos humanos. Este compromiso ya ha sido firmado por el 13,7% del total nuestros proveedores, lo que representa aproximadamente el 42 % del gasto total en proveedores. Hasta la fecha no se ha recibido ninguna reclamación sobre incumplimiento de los derechos humanos.

- **Explotación Infantil:** La adhesión de SPB al Pacto Mundial ya supone una política específica contra el trabajo infantil. Pero ya en sí mismo, la legislación europea abole cualquier tipo de práctica en este sentido, el 100 % de nuestra plantilla es mayor de edad.
- **Trabajos forzados:** Constituimos en 2012 nuestro propio servicio de prevención. En este servicio contamos con sistemas de auditorías y seguimiento de las actuaciones, garantizando el cuidado de la seguridad y salud de todas las personas.

5.3 Rechazo a la corrupción y competencia desleal.

- **Corrupción:** Contamos con controles internos y procedimientos de auditoría para certificar los estados financieros y evitar casos de corrupción. Hasta la fecha no se ha detectado ningún caso de corrupción dentro de la plantilla de SPB.

Como unas de las medidas de buenas prácticas de SPB consideramos la no aceptación de obsequios de ninguna empresa o persona. Si alguna persona recibe algún regalo este debe ser entregado a la dirección para su posterior sorteo entre toda la plantilla.

- **Comportamiento de competencia desleal:** Estamos suscritos a los pactos que ADELMA (Asociación de Empresas de detergentes, productos de limpieza y mantenimiento) ha elaborado para respetar las reglas de libre competencia en el sector. En este sentido, no hemos recibido ninguna sanción o denuncia en temas de competencia desleal.

5.4 Compromiso, empleo estable y retención del talento.

El éxito de nuestra compañía depende directamente del compromiso de todas las personas que conformamos la organización. Para alcanzar este compromiso, disponemos de políticas de retención del talento, lo que nos ha permitido crear empleo estable y de calidad. Los resultados lo muestran: El 51 % de la plantilla tiene más de 5 años de trayectoria profesional en la compañía (67% si establecemos el límite en 3 años), el 85% de la totalidad de la plantilla dispone de un contrato indefinido, el 100 % del personal está cubierto por un Convenio Colectivo y se ha producido el 100% de reincorporación tras baja por maternidad o paternidad.

Reconocimiento a empleados/as por su larga trayectoria en SPB en la convención de Noviembre 2014.



En este sentido, la implementación de programas de RSC, un buen clima laboral, la promoción y planes de carrera, la implementación de incentivos personalizados, la conciliación de la vida laboral y personal, la constante implementación de nuevos proyectos y retos, la apuesta por la capacitación y formación y la escucha activa, han contribuido a que podamos generar un clima de confianza en la compañía por parte de todos los grupos de interés.



Participantes "Jocs Interempresa Olimpiada Solidaria 2014"

5.5 Formación de la plantilla.

Una de las metas que nos hemos fijado es que todo/a integrante de SPB crezca y se desarrolle junto a la compañía, por lo que anualmente realizamos dos entrevistas de seguimiento de competencias y objetivos, con las que pretendemos detectar oportunidades de mejora, implementar programas formativos y seguir desarrollando el talento de los empleados/as.

En el año 2014, además de la formación específica para el puesto de cada persona, se han desarrollado formaciones generales abiertas para toda la compañía. En total, se han realizado 32.51 horas de formación de media por persona.

Entre las formaciones impartidas destacamos:

- Protección y cuidado del medioambiente.
- Actualización y formación en derechos laborales.
- Prevención riesgos laborales.
- Mi equilibrio interno y externo.
- Navegando en las emociones.
- Formador de formadores.



Formación "Navegando las emociones"

A continuación, se destaca la formación "Mi equilibrio interno-externo" como novedosa en 2014.

Formación: MI EQUILIBRIO INTERNO-EXTERNO.

Esta formación que tiene como objetivo sensibilizar en el necesario equilibrio de cuerpo, mente y alma. Instaurar hábitos que beneficien nuestro completo bienestar físico, intelectual, emocional y espiritual. La actividad, de seis horas de duración, cuenta con una sesión de cambio de hábitos y un entrenamiento en Pilates que busca la correcta higiene postural y equilibrio físico. En el programa se incluye una formación sobre el ego, sobre la identificación de los miedos, y como éstos a veces nos impiden trabajar en equipo y fluir como personas. Y por último una sesión de meditación para dar a conocer como favorece ésta a la concentración y la gestión del estrés.



5.6 La conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Las medidas de conciliación ayudan a mejorar el compromiso de la plantilla con la compañía. A continuación, se señalan las siguientes medidas implementadas:

- **Horario Flexible de entrada y salida:** Los trabajadores/as de gestión cuentan con una horquilla en la hora de entrada y salida de 2 horas.
- **Adaptación de los horarios** para el personal con reducción de jornada.
- **Flexibilidad en los cambios de turnos.**
- Preferencia en el **cambio de horas de producción por horas de descanso** en caso que el/la trabajador/a así lo solicite.
- Negociación de horario y tarifas de: **piscina, Pilates, spinning** en medio de la jornada laboral si es partida, o a continuación de los turnos.
- **Servicio de menú de empresa 5 €.**
- **Formaciones planificadas dentro del horario laboral.**
- **Promoción de actividades y acciones abiertas a toda la familia.**

La comunicación también es fundamental a la hora de conciliar, por ello, y según marca el estatuto de trabajadores/as, cualquier cambio organizativo que afecta a un/a trabajador/a debe ser comunicado con una antelación mínima de 15 días, siendo esta norma ampliada por nuestro convenio colectivo a 30. En el caso de SPB este tipo de cambio lo comunicamos con la máxima antelación, de forma que pueda ser consensuado entre las partes.

5.7 La apuesta por la mejora de la comunicación.

La rapidez en la comunicación es un factor esencial en el clima laboral, la correcta recepción del mensaje y la mejora de la calidad de trabajo en las compañías. De este modo, impulsamos una adecuada política de comunicación interna con el objetivo de lograr que todos/as estén informados de los asuntos más relevantes, tanto los que les afecta directamente a corto plazo, como los proyectos nuevos de la compañía. Para ello contamos con los siguientes canales:

- **Accesos compartidos:** Toda la información relevante para los trabajadores/as está a disposición de consulta: legislación, convocatorias, comunicados, formaciones,...
- **Tablones de anuncios:** En todas las plantas existe un panel de información virtual y real donde se publican todos los aspectos relevantes, además disponemos de un protocolo de comunicación **TOP 5**. Se trata de una reunión de 5 minutos de los líderes con sus grupos de trabajo, donde se comparten los temas importantes del día.
- **Instrucciones:** Se forma e informa a todos los empleados/as cuando se genera una instrucción técnica surgida a partir de una modificación de la producción.
- **Portal del empleado/a:** Donde se accede a la actualización de la trayectoria profesional, seguimiento de las competencias, recibos de nominas, formaciones,...
- **CLUB YAMMER: Red social corporativa,** gracias a la cual podemos compartir información de la empresa, crear un espacio de fomento del conocimiento, fomentar el trabajo en equipo desde cualquier lugar y en cualquier momento, coordinar proyectos, recabar opiniones e ideas de toda la plantilla,...



Mensaje Yammer en el móvil.

5.8 Prevención de riesgos laborales y fomento de hábitos saludables.

5.8.1 Proyecto Formula Wellness.



Formula Wellness tiene como función posicionar al empleado/a como agente de su propia salud, en el sentido más amplio de la palabra, para que éste/a detecte, prevenga, vigile y promueva hábitos saludables y sea ejemplo para los demás.

Para llevar a cabo este programa se han creado seis comités implicando en una primera fase a representantes de las cuatro plantas, oficinas centrales y el centro de Innovación y Desarrollo Tecnológico. De cara al año 2015, se tiene como objetivo complementar con otros grupos de interés como son proveedores, administraciones públicas y clientes.

Los seis comités conformados son: **Alimentación, Salud, Bienestar, Deporte, Diversidad-Igualdad-Conciliación y Voluntariado.** Todos ellos persiguen promover hábitos saludables en la compañía, dar respuesta a las demandas de la plantilla respecto a cada temática y buscar y proponer acciones novedosas para implementar.

COMITÉ WELLNESS DEPORTE:

El objetivo de este comité es promover el hábito del deporte entre la plantilla de SPB y la sociedad en general. Actualmente en SPB el 60 % de las personas practica alguna actividad física. El objetivo es incrementar este porcentaje hasta un 70 % en 2015.



COMITÉ WELLNESS ALIMENTACIÓN:

Como objetivos marcados destacamos incrementar las conversaciones sobre alimentación en nuestro "Club Yammer", realizar campañas de promoción de la alimentación saludable y trasladar a la sociedad los hábitos alimentarios saludables que se vayan creando.



COMITÉ WELLNESS DIVERSIDAD-IGUALDAD-CONCILIACIÓN:

Este Comité tiene como objetivo sensibilizar a la organización de la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de retribución entre hombres y mujeres. Objetivos en 2015:

- Apoyar en la elaboración del diagnóstico de diversidad y mejorar los colectivos menos representados.
- Analizar y seguir el lenguaje e imágenes tanto internas como externas de la empresa.
- Ampliar las actividades que impliquen a las familias del personal.



COMITÉ WELLNESS BIENESTAR:

El comité de Bienestar entendido éste como parte fundamental de un estilo de vida saludable, tiene como objetivos:

- Generar y acercar a la plantilla prácticas de bienestar.
- Generar espacios físicos donde se pueda disfrutar y conectar con dinámicas de bienestar.
- Entrenamiento de software en coherencia cardiaca, control de estrés y emociones positivas



COMITÉ WELLNESS SALUD:

Comité que se marca como objetivo realizar campañas específicas que prevengan, protejan y promuevan la salud, tanto en el ámbito interno como en el externo.



COMITÉ WELLNESS VOLUNTARIADO:

Este comité, nace desde la buena acogida del voluntariado desde el año 2009 y es parte del programa de RSC de la compañía desde sus inicios. Con el tiempo, se han ampliado las acciones realizadas y el número de personas voluntarias y se ha conseguido incrementar la solidaridad, el compañerismo, el trabajo en equipo y el orgullo de pertenencia.

Los objetivos para 2015 son los siguientes:

- Incrementar el número de talleres de formación impartidos a personas en riesgo de exclusión social (en cada tema donde este es experto).
- Ampliar las acciones realizadas de voluntariado y el número de voluntarios/as.

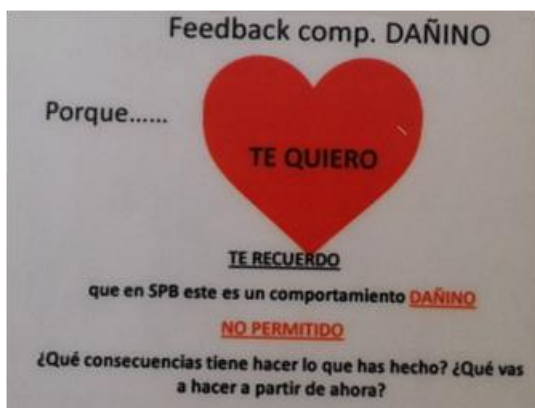


5.8.2 Seguridad basada en comportamientos: Proyecto “Porque te quiero”.

Tenemos el objetivo de prevenir todos los riesgos físicos y psicosociales que se puedan producir y convertir a la plantilla en agentes comprometidos con la promoción y prevención de su salud a través de sus propios comportamientos.

Para ello, durante el 2014, se llevó a cabo la iniciativa “Seguridad Basada en Comportamientos” que tenía como finalidad consolidar, de forma automática e inherente, la seguridad como un valor imprescindible.

Tras una formación previa a toda la organización, se implantó el proyecto “Porque te Quiero”. A través de un juego, se detectan riesgos, actitudes y comportamientos que generan insatisfacción y/o pongan al empleado/da en peligro o personas cercanas. Se pretende prevenir conductas “dañinas” y felicitar los comportamientos “saludables”, velando siempre por la salud y seguridad. Cada semana, se evalúan los resultados a través del control en plantillas tablero.



Equipo: MTTO	36	Comportamiento trabajado	Semana anterior: Saludables: 18 Daños: 3		
Seguridad basada en comportamientos Proyecto Wellness					
Saludables					
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
Daño					
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
	Mañana	Tarde	Noche		
L					
M					
X					
J					
V					



5.8.3 Servicio médico de orientación y de osteópata.

Desde SPB creemos en el axioma de que el/la empleado/a debe ser agente vigilante de su propia salud, para que éste detecte, prevenga, vigile y promueva hábitos saludables a nivel individual y además sea ejemplo para el resto de la plantilla. Para facilitar la vigilancia y la prevención, durante 2014 hemos puesto en marcha el servicio médico y de osteópata.

Servicio médico:

Este servicio incluye asistencia de urgencias, consultas de orientación médica, seguimiento y apoyo a los empleados/as con enfermedades crónicas, seguimiento de ausencias por motivo de salud y en caso de incapacidades, seguimiento de coordinación con la mutua, codiseño y formación en campañas de prevención y educación de salud, asesoramiento sobre el diseño y readaptación en puestos de trabajo.

Servicio osteópata:

Este servicio está dirigido a todos los empleados/as que presentan lesiones osteomusculares con el fin de mejorar la confortabilidad en su puesto de trabajo. El servicio está realizado por un fisioterapeuta-osteópata que, además de tratar mediante técnicas de masaje descontracturante la patología que presente la persona, se indican pautas para evitar la aparición de lesiones, estudiando y analizando si la dolencia puede solucionarse mediante acciones preventivas.

Finalmente, tras la implementación de las medidas de prevención laboral hay que señalar que las contingencias comunes y los accidentes de trabajo han disminuido en el último año y son realmente bajas (ver tabla anexa). No habiéndose producido en la trayectoria empresarial ningún accidente grave.

TIPO ABSENTISMOS SPB	2013	2014
Contingencias Comunes (CC)	1.33 %	1,09 %
Accidentes de Trabajo (AT)	0.42 %	0,1 %
Beneficios Sociales (BS)	0.92 %	1,07 %

5.9 Plan de Igualdad.

Tenemos implementado un Plan de Igualdad que garantiza un tratamiento igualitario entre hombres y mujeres. En este sentido, no existe discriminación de salarios en función de sexo a igualdad de condiciones y funciones laborales. A su vez, existe un protocolo de acoso y violencia de género. Los resultados obtenidos en 2014 muestran la inexistencia de casos de discriminación por sexo en la compañía.

5.10 Voluntariado Corporativo.

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

5.10.1 Objetivos del Voluntariado Corporativo.

Los objetivos del Voluntariado Corporativo se centran en las siguientes convicciones.

- Se fomenta la concienciación del empleado/a en su responsabilidad individual con la sociedad.
- Se logra un mejor ambiente de trabajo en equipo, al fomentar la solidaridad, el respeto y el compromiso con el entorno.
- Se contribuye al desarrollo profesional de la plantilla al facilitar las inquietudes personales.
- Se contribuye a crear nexos de unión entre la propia plantilla, el equipo directivo y la sociedad.



5.10.2 Evolución del Voluntariado Corporativo en SPB.

El Voluntariado Corporativo arranca en SPB en 2009. La propuesta piloto se inició en el nivel de directivos y managers mediante la posibilidad de participar en acciones solidarias. Se dejó libertad de elección del desarrollo del voluntariado, pudiendo realizarlo tanto dentro como fuera del horario laboral.

Gracias a la alta tasa de participación en el piloto, y tras vivir esta experiencia, en el año 2010, se optó por ofertar la actividad al total de la plantilla con libertad horaria y teniendo el respaldo de todos los directivos/as y managers convencidos/as del potencial que con ellas se desarrollaba.

Las acciones se han incrementado año a año, así como el nivel de participación. Durante el año 2014 se han llevado a cabo 23 acciones de las 24 propuestas, movilizandando un total de 81 voluntarios/as internos lo que representa el 19,85 % de la plantilla. Debido a que diferentes voluntarios/as han participado en más de una acción se han contabilizado un total de 120 participaciones en acciones de voluntariado.

Tabla. Evolución del Voluntariado Corporativo en SPB.

	2013	2014
Plantilla	410	408
Voluntarios/as	55	81
Voluntarios/as Invitados	-	23
Acciones propuestas	23	24
Acciones Realizadas	13	23
Participaciones	71	120
Porcentaje	13,41%	19,85%

5.10.3 Tipos de acciones de Voluntariado Corporativo.

1) Formaciones a colectivos en riesgo de exclusión social.

Favorecemos que nuestros profesionales compartan su conocimiento con personas de colectivos en riesgo de exclusión social a través de diferentes formaciones como:

- Gestión del tiempo.
- Búsqueda de empleo.
- Habilidades sociales y comunicativas.
- Actitud positiva.
- Prevención de riesgos laborales.
- Mentoring de proyectos de emprendedores.
- Utilización apropiada productos de limpieza.



2) Salidas de preservación del medioambiente.

Debido a nuestra actividad creemos que el mayor bien que nos rodea es la naturaleza. Con el fin de poder preservarla y educar a las generaciones futuras se realizan salidas de limpieza de espacios naturales como son:

- Limpieza del Pinar de la Sala del Saler (costa valenciana).
- Manos al Rio: Limpieza del cauce del Rio Turia a su paso por Ribarroja.

En estas acciones, junto a los propios voluntarios/as de SPB, también pueden participar sus familiares y amigos/as sirviendo como método de concienciación para todas las personas y sobre todo los más jóvenes de la casa, a los que les ayuda a reforzar actitudes de respeto hacia el medioambiente.



(3) Congreso Iberoamericano

El I Congreso Iberoamericano Corporativo es una iniciativa promovida por la red Voluntare que tiene como objetivo principal debatir en el voluntario corporativo. Durante 8 meses se realizaron grupos de trabajo on-line y encuentro presenciales en diversas ciudades-sedes, tanto de España como de Latinoamérica. SPB acogió en junio 2014 la sesión de trabajo correspondiente en Valencia del I Congreso Iberoamericano de Voluntariado Corporativo.



(4) Campañas de recogida de alimentos.

Tras el éxito de participación en SPB en la primera Gran Recogida de Alimentos llevada a cabo en toda España, durante el 2014 se propuso la participación en varias de estas acciones, donde al igual que en las salidas medioambientales también estaba abierta a la participación de los familiares y amigos/as de SPB. De esta forma conseguimos acercar esta realidad a más personas y, al igual que con el medioambiente, favorecer la solidaridad de los más jóvenes de cara al futuro.

Las acciones llevadas a cabo han sido las siguientes:

- Operación Kilo.
- Gran recogida de Alimentos.
- 10000 Cajas de Navidad.



(5) Competiciones deportivas con objeto social.

El deporte es reconocido como una herramienta para la integración de las personas, logrando una mayor motivación y la adopción o refuerzo de diferentes valores como el respeto, el compañerismo, la tolerancia, la superación... Por ello, durante 2014 los voluntarios/as de SPB han participado en varias iniciativas como:

- Jocs Interempresa: Olimpiada Solidaria en su sede de Valencia.
- Fútbol en Prisiones.



(6) Solidaridad a través de la donación de sangre.

“Dona tu gasolina a quien más lo necesita”

En 2011, la propia plantilla planteó la posibilidad de realizar una donación de Sangre en las instalaciones de SPB. Esta acción fue muy bien acogida y en octubre de 2014 volvió a realizar. La acción se ha realizado por tercer año consecutivo.



(7) Solidaridad niños/as sin hogar: Campaña de Reyes Magos.

Como cada año en Navidad, la plantilla se convierte en los Reyes Magos de SPB, con el objetivo de que ningún niño/a se quede sin un regalo de Reyes a través de una recogida solidaria de regalos para jóvenes sin recursos del Hogar San Jose de la Montaña (Valencia) y Caritas Santiponce (Sevilla).





(8) Donaciones de producto realizadas:

Prisiones a través de Iniciativas Solidarias.
 Centro Cuna Santa Isabel.
 Proyecto Rehoboth.
 Fundación Amigó.
 Centro menores fundación San Juan Bautista.
 Asociación Alanna
 Fundación Novaterra.
 Hermanas de la Caridad.
 Caritas residencia Benageber.
 Protectora de animales Modepran.
 Sociedad protectora de Animales y plantas San Antonio Abad
 Protectora de Animales Adopta un Perro Abandonado.
 Residencias hermanitas de los ancianos desamparados.
 Centro ocupación discapacitados El Clot.
 Coordinador de disminuidos físicos y psicos de Villar y Comarca.
 Maratón Cheste.
 Amas de Casa Cheste.

(9) Donaciones económicas:

Voluntare.
 Fundación ETNOR.
 Escola Eduterra.
 “365 Comidas Solidarias” Casa Caridad.
 Patrocinios deportivos.
 Premio Xavier Domingo.

A continuación se mencionan algunas de las organizaciones, fundaciones y asociaciones con las que la compañía y los empleados/as colaboran a través del voluntariado corporativo.

<p>Socios de Voluntare.</p> <p><i>Punto de encuentro participativo para aquellas empresas, organizaciones, y personas interesadas en el voluntariado corporativo</i></p>	
<p>Sociolidarios</p> <p><i>Iniciativa de transformación social, articulada con diferentes sectores, que canaliza, diseña, ejecuta, acompaña, promociona y difunde los proyectos, acciones y buenas prácticas de las entidades que forman parte de la red.</i></p>	

5.11 Cumplimiento normativo en materia de seguridad: protocolos y etiquetado.

Desde SPB registramos todas las acciones detectadas en las auditorías internas relacionadas con el cumplimiento normativo y/o observaciones de mejora. Existen protocolos de actuación ante la introducción y desarrollo de cualquier nuevo producto o la actualización que garantiza el cumplimiento de toda la legislación vigente en materia de cuidado ambiental, prevención de riesgos laborales, etiquetado, transporte, producción, reciclaje, etc. En este sentido, se ha elaborado una base de datos de información normalizada que pone en conocimiento de toda la organización la legislación a tener en cuenta por la empresa, en todos los ámbitos. Durante 2014 no hemos recibido ninguna sanción en este sentido.

En SPB garantizamos la fiabilidad de nuestros productos a través del cumplimiento de toda normativa aplicable. De esta forma, hemos construido cauces de diálogo con los clientes/as y hemos protocolarizado la recepción de quejas y reclamaciones en el servicio de atención al cliente a través de:

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

Así, disponemos de un registro de los incidentes del incumplimiento de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios. Después de estudiar cada caso, pautamos las acciones a seguir. El proceso de respuesta también está protocolarizado, exigiendo una respuesta antes de 15 días.

Respecto a la privacidad de clientes/as, hay que destacar que no hemos registrado reclamaciones en materia de protección de datos de carácter personal de clientes/as.

Finalmente, frente a la normativa referente al etiquetado de productos químicos de uso doméstico e industrial, señalar que es implantada a través de protocolos de mejora continua. Además, utilizamos 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.



6. La RSC a través del *respeto al medioambiente*.

El sector de la industria química es uno de los más sensibilizados en materia medioambiental debido a los riesgos que pueden derivar sus actividades.

Por ello tenemos el compromiso de actuar con el máximo respeto al medioambiente y la prevención de la contaminación. Para ello, contamos con un departamento de Calidad y Medioambiente centrado en mejorar los procesos y productos, detectando y mitigando los posibles riesgos que puedan aparecer.

Tal y como se ha visto anteriormente, garantizamos el cumplimiento estricto de la legalidad, en este caso vinculada al medioambiente.

La apuesta por el cuidado y respeto del medioambiente es transversal a toda la compañía y proviene desde la investigación y desarrollo e innovación (I+D+i), la selección de la maquinaria y su funcionamiento y la búsqueda de materiales menos perjudiciales.

También demandamos el respeto al medio ambiente por parte de nuestros proveedores. De esta forma, cada mes se planifican dos visitas a plantas de proveedores donde se examina y evalúa su actuación medioambiental, entre otros aspectos.

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

- ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental.
- Marca AISE, Chárter de sostenibilidad en los detergentes.
- Empresa adherida a ECOEMBES.



Desde SPB centramos nuestras líneas de actuación en materia medioambiental en la reducción de consumos energéticos, reducción de residuos peligrosos, reducción de consumo de agua y la reutilización de mermas y residuos.

Por otra parte, gracias a nuestro programa de Voluntariado Corporativo fomentamos la concienciación de los empleados/as, sensibilizándoles y animándoles a adoptar medidas más responsables, no solo en su ámbito laboral, sino también en el privado.

Por último, destacar, que durante 2014, al igual que en años anteriores no se ha recibido ningún tipo de sanción en materia medioambiental.

6.1 Reducción de los consumos energéticos.

Durante el 2014, hemos seguido con la mejora en la eficiencia de nuestras instalaciones y procesos, siendo los logros conseguidos:

- SPB3:

La instalación de aire comprimido supone aproximadamente un 25 % del consumo total de la energía de la planta. Durante el 2014 se ha conseguido una mejora en esta instalación del 11 %, que supone aproximadamente una mejora en la planta del 2,5 %. Esta mejora ha conllevado un ahorro económico de aproximadamente 45.000 €.

- SPB1:

En SPB1, se ha conseguido una mejora del 14 % en la instalación del aire. Al no disponer de la monitorización total de la planta (prevista para 2015), los datos que a continuación facilitamos son estimación realizada por nuestros técnicos/as. Estos han determinado que aproximadamente esta bajada de presión ha supuesto una mejora en la planta del 1,5 % que conlleva un ahorro monetario de aproximadamente 25.000 €.

- SPB Sevilla:

Durante el año 2014, se realizó una mejora significativa en la planta productiva de Sevilla. En concreto, se ha instalado un equipo de gestión y mejora de consumo eléctrico que ha proporcionado una mejora del 15% en el consumo de energía del proceso de soplado de esta planta.

Tabla. Consumos energéticos.

Consumos energéticos		
Fuente Energía	2013	2014
Electricidad (kwh)	18.628.414	19.248.359
Gas Propano (L)	14.082	14.538
Gas oil (L)	2.000	1.600
GLP (L)	77.985	79.100

6.2 Consumos de agua, vertidos y fuentes de captación.

La totalidad de agua captada en 2014 ha sido de 319 mil m³, cifra similar a la obtenida en 2013 (ver tabla anexa). La compañía dispone de un pozo de agua natural del cual se extraen 6.600 m³/año. El resto de las aguas captadas provienen de la red de suministro público.

Tabla. Consumos de Agua (m³).

Consumos Agua (m ³)		
	2013	2014
Agua Total Captada	321.323	319.049

Con el fin de evitar fugas que puedan conllevar un riesgo para el medioambiente, contamos con todo nuestro alcantarillado sellado, derivando toda la gestión de desagües a cubetos y GRG (depósitos de 1000 litros).

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

6.3 Reducción de materiales utilizados.

Dentro de los procesos de innovación y en la búsqueda de la eficacia, durante el año 2014 se llevo a cabo un proyecto de optimización de envases con el que se consiguió aligerar el peso de las botellas PET de Fregasuelos en 3 gramos. Esta medida ha supuesto un **ahorro de 19.709 kg de plástico en este tipo de botellas.**

Materiales utilizados por peso o volumen		
Materiales	2013	2014
Cartón/Papel (kg)	100.120	98.246
Plástico (kg)	4.438.600	4.454.820
Metal (kg)	•	241
Vidrio en (kg)	5.859	113.927

6.4 Gestión de Residuos:

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

Todos los residuos son gestionados por gestores de residuos autorizados, siendo el coste del **tratamiento y eliminación** de estos residuos durante 2014 de **393.891 €**.

Residuos No Peligrosos (Unidades en Kg)		
	2013	2014
Total	877.053	1.074.364

Residuos Peligrosos (Unidades en Kg)		
	2013	2014
Total	2.215.430	3.009.266

Otro indicador que se ha considerado trasladar es el ratio de residuos por cada 1000 unidades fabricadas, pudiendo observar un incremento de los residuos por unidad fabricada. Una de las principales causas de este incremento es que durante el año 2014 se desarrollaron 34 nuevos productos donde esperamos año a año mejorar sus procesos para ser lo más eficientes posibles y limitar los residuos que generan.

Residuos No Peligrosos (KG)/ 1000 Unidades Fabricadas		
	2013	2014
Total	15,0475614	19,8661274

Residuos Peligrosos (kg) / 1000 Unidades fabricadas		
	2013	2014
Total	14,989802	19,818183

7. Conclusiones.

Este documento ha pretendido exponer la responsabilidad social corporativa (RSC) de la compañía SPB, definida como la contribución activa y voluntaria a la mejora *económica, social, y medioambiental* y presentar así, de forma transparente el compromiso social de la compañía con todos los grupos de interés; clientes/as, usuarios/as finales, proveedores, empleados/as, socios, administraciones públicas y privadas, tejido empresarial y, en general, a toda la sociedad, y compartir con todos ellos/as todas las iniciativas. La conclusión general es que en la materia de RSC la compañía avanza en cada materia año tras año.

En este sentido, cabe señalar, que desde el *punto de vista económico*, en 2014, hemos generado un valor económico de 101 millones de euros y ha sido distribuido en un 90,6% del total de la cifra de negocio, entre todos los grupos de interés. Cerca del 14%, ha sido distribuido en gastos salariales, un 1,1% a proveedores de capital, 1,1% a pagos a gobiernos y un 0,5% a pagos a socios de la sociedad, entre otros.

Desde *el punto de vista social*, las acciones que hemos impulsado han sido de muy diversa índole, muy numerosas y han afectado, tanto a la sociedad, como a los directivos y empleados/as. Desde programas de inserción socio laboral, formación, conciliación de vida familiar y laboral, prevención de riesgos y fomento de hábitos saludables, o uno de las iniciativas más longevas en la compañía como el voluntariado corporativo.

Y en tercer lugar, desde el *punto de vista medioambiental*, a pesar de que el sector de la industria química es uno de los más sensibilizados (debido a los riesgos que pueden derivar sus actividades), en el documento se hemos presentado, más allá de la legislación vigente, programas de respecto al medioambiente y de ahorros energéticos, entre otros.

Para finalizar, cabe destacar la fuerte implicación de los directivos/as y empleados/as en la RSC e igualmente en la redacción y obtención de datos para configurar este documento. Sin todos ellos no hubiera sido posible.

8. Anexo: Perfil de la memoria.

La presente memoria RSC ha sido inspirada en la Guía de elaboración de memorias del *Global Reporting Initiative*, año a año trabajaremos con el objetivo de mejorar nuestro reporte.

SPB está adherida a *Pacto Mundial* desde 2011. De forma anual presenta su informe de progreso. El último fue el de 2013, que se publicó en Noviembre de 2014.

Con esta nueva memoria/informe de progreso se pretende informar a todos nuestros grupos de interés y renovar nuestra adhesión y informando de nuestros avances en los 10 principios de Pacto Mundial en el año 2014.

Principio 1. *Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

Principio 2. *Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.*

Principio 3. *Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*

Principio 4. *Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

Principio 5. *Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

Principio 6. *Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*

Principio 7. *Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

Principio 8. *Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*

Principio 9. *Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

Principio 10. *Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*

1. Índice GRI

Contenidos.	Página	Principio PM	Observaciones
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS			
G4.1- Declaración del responsable principal de la compañía sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	4		
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
G4.3 Nombre de la organización	3		
G4.4 Marcas, productos y servicios más importante	12		
G4.5 Lugar donde se encuentra la sede central de la organización	10		
G4.6 Países en los que opera la organización y países donde lleva a cabo operaciones significativas	10		
G4.7 Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	13		
G4.8 Mercados de donde se sirve.	12		
G4.9 Dimensión de la organización.	23		
G4.10 Tamaño de plantilla por tipo de contrato y sexo.	16	6	
G4.11 Porcentaje de empleados/as cubiertos por Convenio Colectivo.	27	3	
G4.12 Cadena de suministro.			
PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS			
G4.16 Lista de asociaciones a las que se pertenece.	18		
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA			
PARTICIPACIÓN GRUPOS DE INTERES.			
G4.24 Lista de grupos de interés.	21		
G4.25 Explicación de cómo se determinan los grupos de interés.	21		
PERFIL DE LA MEMORIA			
G4.28 Periodo objeto de la memoria.	51		
G4. 29 Fecha de la última memoria.	51		
G4.30 Ciclo presentación de memorias.	51		
G4.31 Punto de contacto para solventar dudas en relación al contenido de la memoria.	3		
GOBIERNO			
G4.34 Estructura de gobierno.	13-14		
G4.39 Indique si la persona que preside el órgano de gobierno ocupa también un puesto ejecutiva.	13		

Contenidos.	Página	Principio PM	Observaciones
G4.42 Funciones del órgano superior de gobierno.	13		
ETICA E INTEGRIDAD			
G4.56 Descripción de los valores, principios y normas de la organización.	9	10	
DESEMPEÑO ECONOMICO			
EC1 Valor económico generado y distribuido.	23-24		
MEDIOAMBIENTE			
MATERIALES			
EN 1. Materiales por peso y volumen.	47	7,8	
ENERGIA			
EN 3. Consumo energético interno.	46	7,8	
EN 6. Reducción del consumo energético.	46	8,9	
AGUA			
EN 8. Captación total de agua.	47	7,8	
EN.9 Fuentes de agua afectadas significativamente por la captación de agua.	47	8	Suministro de red pública.
EFLUENTES Y RESIDUOS			
EN22. Vertido total de agua.	47	8,9	
EN23. Peso total residuos. Según tipo y método de tratamiento.	48	8	
CUMPLIMIENTO REGULATORIO			
EN29. Valor monetario de las multas significativas y número sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación.	45	8	No se ha sido amonestado.
GENERAL.			
EN31. Desglose gastos e inversiones ambientales.	24-48	7,8,9	
EN32. Proveedores que se examinaron en función de criterios medioambientales.	45	8	
DESEMPEÑO SOCIAL:			
PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO			
EMPLEO			
LA1. Numero y tasa de contrataciones, rotación media, desglosado por sexo y grupo etario.	17	6	
LA3. Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad/paternidad.	27	6	
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN			
LA4. Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos.	30	3	

Contenidos.	Página	Principio PM	Observaciones
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.			
LA 5. Porcentaje de trabajadores/as que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados/as.	15		
LA 6. Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.	36		
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN			
LA 9. Promedio de horas de capacitación anuales por empleado/a.	28	6	
LA 11. Porcentaje de empleados/as que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional.	28	6	
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.			
LA 12. Composición de los órganos de gobierno y desglose de plantilla por sexo, edad, y otros indicadores de diversidad.	14-16	6	
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES.			
LA 13. Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres.	37	1,6	
DERECHOS HUMANOS			
INVERSIÓN			
HR 2. Horas de formación de los empleados/as sobre políticas y procedimientos relacionados con los derechos humanos.	26	1	
NO DISCRIMINACIÓN			
HR 3. Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	37	6	0
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA			
HR 4. Centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados.	27	3	
TRABAJO INFANTIL			
HR 5. Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	26	5	
TRABAJO FORZOSO.			
HR 6. Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso.	27	4	

Contenidos.	Página	Principio PM	Observaciones
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHO HUMANOS.			
HR 12. Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	26	1	0
SOCIEDAD			
S04. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	27	10	
S05. Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	27	10	0
PRÁCTICAS COMPETENCIA DESLEAL			
S07. Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	27		0
CUMPLIMIENTO REGULATORIO			
S08. Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	43		
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTO			
ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS.			
PR3. Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicio.	43-44		
PR4. Número de incumplimientos de la regulación de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.	43		0
PR5. Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes/as.	25		
PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES			
PR8. Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de clientes/as.	43		0
CUMPLIMIENTO REGULATORIO			
PR9. Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios.	43		0

9. Anexo II. Fe de errores memoria 2013

Al elaborar la memoria de 2014 hemos detectado algunos errores cometidos durante la memoria de 2013 y que a continuación desarrollamos:

- Cometimos un error de comprensión al informar sobre el indicador económico del valor económico generado y distribuido. Siendo los datos correctos los que aparecen en esta memoria.
- Cometimos un error al informar en el Indicador Medioambiental de Gestión de Residuos, debido a no informar sobre los residuos de SPB Sevilla. Siendo los datos correctos los que aparecen en esta memoria.