

SPB

Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2018



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



RESPONSIBLE CARE
El Compromiso de la Industria Química
con el Desarrollo Sostenible

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

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

Número de empleados en 2017: 505 personas.

Ámbito de actuación: Nacional

Actividad: Fabricación de Productos de Limpieza para el Hogar

CIF: B46020541

www.spb.es

Persona de contacto

Nombre: Ana Isabel Talens Monzó.

Cargo: Directora de Salud y Personas.

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

Teléfono: 962512085, 962512938

Fax: 962512135, 962512938

Correo electrónico: anabel.talens@spb.es

El año 2018 ha sido un año de **esfuerzo y superación** para seguir consolidándonos como líderes en nuestro sector. Y detrás de ese liderazgo está la **pasión, constancia y compromiso** de todos los trabajadores y trabajadoras que formamos esta compañía.

Nuestra misión es mejorar la calidad de vida de las personas a través de productos para el **cuidado del hogar, cuidado de la ropa y cuidado personal**. Esa es nuestra razón de ser y nuestros consumidores, nuestros jefes, son el centro de todas nuestras decisiones.



Miguel Burdeos, Presidente y Director General SPB.

Pensando en dar respuesta a sus necesidades hemos lanzado **innovaciones** enfocadas a diferentes vías como la de la desinfección, los productos 2 en 1 o los nuevos perfumes. Todo para seguir siendo referentes. Porque la innovación y la investigación forman parte de nuestra propuesta de valor de forma definitiva desde hace más de 40 años.

Y en este camino, siempre teniendo a **nuestros colaboradores** como los auténticos motores de esta realidad. Seguimos apostando por su bienestar, su salud y su felicidad. Creemos que las personas sanas y felices son más creativas y productivas y, por ello, llevamos desde 2006 apostando de forma clara por generar un **modelo de organización saludable**.

Primero con **nuestra Fórmula Wellness a nivel interno** donde hemos podido impulsar todas aquellas iniciativas que las propias personas de SPB han priorizado en áreas tan diversas como alimentación y deporte, voluntariado, salud y bienestar o igualdad. Un programa de iniciativas que seguimos aumentando y mejorando y que queremos que sea ese diferencial que hace de SPB una empresa atractiva y única para crecer profesionalmente. Porque el salario no lo es todo y en SPB lo sabemos. Queremos que los hombres y mujeres que trabajan en nuestra compañía, personas con talento y extraordinaria capacidad, trabajen felices.

Y de nuestra Fórmula Wellness nació un programa, **Personas que Brillan**, que pretende trasladar esta apuesta por generar un modelo de empresa saludable a otras organizaciones y, a resultas, a la sociedad en general. Lideramos esta iniciativa con que tiene como objetivo provocar un cambio hacia el bienestar físico, mental y social, basados en los 17 ODS. Para lograrlo, se basa en un innovador sistema de motivación que fomenta la adopción de hábitos sociales, prácticas solidarias y actitudes responsables.

Cuidado de nuestros trabajadores, **sostenibilidad social** y, por supuesto, un firme compromiso con la **sostenibilidad medioambiental**. En este ámbito, además de todo el trabajo que venimos desarrollando para la reducción de la utilización de recursos limitados como el agua o la energía verde o la incorporación del criterio de sostenibilidad en el diseño de los productos, no cabe duda de que el reto del plástico y de la economía circular es un gran desafío. En este sentido, en 2018 nos adherimos al **Acuerdo Global de la Nueva Economía del Plástico** que nos marca como objetivo que en 2025 el 100% de plástico que utilizamos en nuestros envases sea reciclable, reutilizable o compostable, adelantándonos a la propia legislación europea.

Y en materia de **sostenibilidad económica**, seguimos implementando la ética corporativa y el sistema de cumplimiento en la compañía; desarrollamos propuestas de valor sostenibles; disponemos de un plan económico-financiero y continuamos reformando una cadena de suministro responsable, entre otras acciones.

Ya lo decíamos el año pasado. Vivimos en una época donde el cambio es la constante. Sin embargo, y pese a lo que pueda parecer, lo diferencial no son los cambios en si mismos sino la velocidad que seamos capaces de imprimirles.

Resaltar nuestro compromiso con esta publicación desde 2012 y apoyo firme al Pacto Mundial, a sus diez principios y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que nos inspiran y guían en nuestros avances de Responsabilidad Social.

Atentamente,



Miguel Burdeos Baño

Índice

1. SPB ante los Objetivos Desarrollo Sostenible.....	7
1.1 PERSONAS QUE BRILLAN: ORGANIZACIONES SALUDABLES Y SOLIDARIAS (ODS 1, 2,3,4,5,7,9,11,12,13,15 y ODS 17).....	9
2. Perfil de la compañía.....	11
2.1 Visión, Misión y valores.....	11
2.2 Actividad, ámbito de actuación y centros de trabajo.	11
2.3 Modelo de negocio y marcas.	14
2.4 Forma Jurídica y gobierno corporativo.	15
2.5 Equipo Directivo, organigrama y áreas funcionales de dirección.	16
2.6 Comités SPB.....	17
2.7 Estructura de la plantilla.	19
2.8 Asociacionismo.....	23
2.9 Estándares de calidad.....	24
3. La Responsabilidad Social Corporativa.	25
3.1 La RSC en SPB.	25
3.2 Objeto de la RSC: Los grupos de interés.	27
3.3 Valor económico generado y distribuido.....	27
3.4 Acciones de creación de valor económico en el entorno local.....	28
3.5 Ayudas económicas otorgadas por instituciones públicas.....	28
3.6 Creación de valor en los clientes: Índice de satisfacción.	29
4. La RSC a través de <i>responsabilidad con la sociedad y la compañía</i>.	30
4.1 Código Ético SPB y Manual de Riesgos Penales:	30
4.2 Empleo local y programas de inserción socio laboral.....	31
4.3 Protección de Derechos humanos, cumplimiento de códigos éticos respecto explotación infantil y trabajos forzados.....	31
4.4 Rechazo a la corrupción y competencia desleal.	32
4.5 Compromiso, empleo estable y retención del talento:	32
4.6 Formación de la plantilla.....	33
4.7 La apuesta por la mejora de la comunicación:.....	34
4.7.1 La comunicación en SPB.....	34

4.7.2	Comunicación Externa:.....	35
4.8	Prevención de riesgos laborales y fomento de hábitos saludables: <i>Fórmula Wellness</i> . 36	
4.8.1	Líneas de actuación Fórmula Wellness:	37
4.8.2	<i>Formula Wellness y los Grupos de Interés</i>	40
4.9	Cumplimiento normativo en materia de seguridad: protocolos y etiquetado.	42
5.	La RSC a través del <i>respeto al medioambiente</i>	44
5.1	Energía y cambio climático:.....	46
5.2	Uso sostenible de los recursos.....	50
5.3	Economía circular y gestión de residuos.....	52
5.4	Biodiversidad.....	53
6.	Anexo 1: Perfil de la memoria	55
8.1	Índice GRI	56

1. SPB ante los Objetivos Desarrollo Sostenible.



ODS	Nuestra aportación.
1. Fin de la Pobreza.	Campaña de recogida de juguetes, catering con Novaterra con productos de comercio justo, colaboración con casa de la caridad, voluntariado corporativo de mentoring para desempleados, emprendedores o jóvenes en busca de orientación
2. Hambre Cero.	Voluntariado Corporativo: Participación Gran Recogida Alimentos
3. Salud y Bienestar.	Formación de 1º auxilios abierta a voluntarios, 10 minutos diarios para estiramientos y mindfulness, servicio de osteopatía, de psicólogo y de coach para la plantilla, donación de sangre, donación de productos, máquina de vending saludable, olimpiadas solidarias, torneo de pádel Formula Wellness: Proyecto interno de Organización Saludable a través de los comités de alimentación y deporte, salud y bienestar, Diversidad Igualdad y Conciliación y Voluntariado Personas que Brillan: Organizaciones Saludables y Solidarias: Proyecto con los stakeholders de SPB con objetivos y actividades de Salud y Bienestar
4. Educación de Calidad.	Alianzas con Universidades, managers docentes en universidades y foros especialistas, voluntariado de “La Magia de la Química”, colaboración con estudiantes de prácticas, formación dual, formaciones de compliance, código ético, sostenibilidad, voluntariado con colectivos de riesgo dándoles formación y entrenamiento para entrevistas laborales

5. Igualdad de Género.	A través del Plan de Igualdad vigilancia sobre: cuotas a nivel directivo, por áreas, sobre la brecha salarial, medidas de conciliación
6. Agua y Saneamiento.	Proyectos específicos sobre estos recursos básicos en nuestra industria, innovación en procesos, limpiezas y diseño de productos más sostenibles
7. Energía asequible y no contaminante	Proyectos para la eficiencia energética con seguimiento de objetivos
8. Trabajo decente y crecimiento económico.	Cultura basada en los derechos humanos de naciones unidas, socios del pacto mundial y publicación de la memoria de responsabilidad social desde 2012, socios de Voluntare, apoyo a la economía local, valoración con puntos por el reciclaje a través de Personas que Brillan y de la recogida de tapones solidarios
9. Industria, Innovación e infraestructuras.	Proyectos específicos para impulsar el desarrollo tecnológico y la innovación, alianzas con empresas para buscar procesos y actividades más sostenibles, comunicación fluida con la cadena de valor, proyectos de transformación digital
10. Reducción Desigualdades.	Directrices para favorecer la contratación con diversidad funcional y equipos diversos, fomentar el voluntariado, fomentar la economía social consiguiendo mejores precios de servicios para la plantilla, dando acceso a servicios de salud a través de la App compartida con Personas que Brillan
11. Ciudades y Comunidades Sostenibles	Horario Flexible para colaborar con el equilibrio profesional, personal y social, favorecer la contratación local, gestión adecuada de residuos, voluntariado con amics de la gent major, entrega de libros solidaria a través de la App de Personas que Brillan, Voluntariado medioambiental
12. Producción y consumo responsable.	Publicación de la Memoria de Responsabilidad y de la memoria no financiera para informar de nuestra implicación, contribución responsable y fomentar estas prácticas con los stakeholders, diseño de productos más sostenibles, promover la economía circular, a través de Personas que Brillan actividades de consumo responsable, y puntos por revisar tus neumáticos
13, 14, 15 Objetivos Medioambientales	Voluntariado Corporativo: plantación de arboles, regarlos, construcción de cajas nidos para especies protegidas, fomentar la movilidad sostenible de los empleados, reducir sustancias no biodegradables
16, Paz, justicia e instituciones sólidas.	Código ético y de compliance, servicio de mediación, reporte sobre el cumplimiento de los derechos humanos
17. Alianzas para lograr los objetivos	Responsabilidad social como parte de la estrategia y los valores de la compañía, Líderes del Proyecto Personas que Brillan: organizaciones saludables y solidarias, fomentando el acercamiento y prácticas con los ODS

1.1 PERSONAS QUE BRILLAN: ORGANIZACIONES SALUDABLES Y SOLIDARIAS (ODS 1, 2,3,4,5,7,9,11,12,13,15 y ODS 17)

Personas que Brillan: Organizaciones Saludables y Solidarias (PqB), es un modelo de organización saludable impulsado por un grupo de empresas valencianas y liderado desde SPB con la **misión** de Fomentar las **Organizaciones Saludables dentro del marco de Responsabilidad Social Empresarial y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, a través de la **implicación de las personas, y la visión**: de ser un movimiento de referencia hacia la promoción del bienestar físico, mental y social.

Nuestros **valores** se fundamentan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: Dignidad, Libertad, Igualdad, Solidaridad, Justicia y Paz.

En 2017 organizamos un primer Reto apasionante, bajo el nombre del Proyecto “Valencia Brilla: Organizaciones Saludables y Solidarias”, nuestro reto fue “Conquistar la Luna” a través del esfuerzo físico, hecho que provocó que se recorrieran 370.000 km a través de diferentes actividades físicas realizadas por los compañeros y compañeras de las empresas participantes, con un nivel de participación e implicación excepcional, que motivó finalmente la participación solidaria conjunta en los Premios Hospitales Optimistas con una recogida solidaria de 16.685€.

Tras el éxito de este primer Reto y el interés de otras organizaciones de ámbito no local por participar, cambiamos el nombre del proyecto para que pudieran verse representados todos los Stakeholders, independientemente de su procedencia, así nace para 2018 la propuesta de renombrar al Proyecto como “Personas que Brillan: Organizaciones Saludables y Solidarias”.

Por segundo año consecutivo desde SPB volvemos a impulsar nuestro principal motor (las personas) para replicar la misión del Apolo 11, con un objetivo mucho más ambicioso, lograr recorrer 1.500.000 km aproximadamente, durante un viaje de 10 meses.

El cultivo de la salud tanto física como mental, y la solidaridad y compromiso con el entorno será nuestro principal combustible: Andar, correr, ir en bicicleta, patines, silla de ruedas, meditar y el desarrollo de actividades relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por la ONU, todo ha sumado para conseguir este objetivo.

Para poder medirlo, hemos utilizado una nueva y renovada versión de la APP Run to the Moon que nos ha proporcionado las herramientas necesarias para poder evidenciar el esfuerzo de todos para alcanzar esta distancia, permitiéndonos saber cuál es nuestra contribución en el reto y el progreso o avance con el paso de los meses.

Este esfuerzo ha tenido una doble recompensa para todos los que han participado:

- Ser personas más saludables y solidarias con nuestro entorno.
- Apoyar a dos causas específicas a través de los donativos que las empresas participantes han realizado:
 - Donativo Fijo a los premios Hospital Optimista, galardones que reconocen el esfuerzo de diferentes equipos de hospitales de España que persiguen humanizar la sanidad a todos los niveles

- Donativo Variable: reflejando el esfuerzo traducido en Kilómetros de todos los compañeros/as de las 24 empresas participantes, siendo esta recogida solidaria entregada a la Casa Ronald McDonald de Valencia.

Entregándose en conjunto la cantidad solidaria de 17.550€

Posicionar a la Persona como Agente de su propia salud, para que desde su conocimiento y cuidado impacte en el modelo responsable y saludable de la Organización y desde ahí a sus familiares, amigos, entidades sin ánimo de lucro y por tanto seamos conscientes de la potencia que tenemos como agentes de cambio social, es nuestro principal objetivo.

Todas las acciones y eventos que desde el proyecto proponemos van enmarcados en uno o varios de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) facilitando información, a través de la App, de cada uno de ellos, pudiendo contestar a un cuestionario por cada uno de los ODS para saber cómo estamos respecto a los mismos.

PqB se trata de un Proyecto de Economía Social Colaborativa, en esta categoría nos premiaron en 2017 el Observatorio de Recursos Humanos (ORH) y mejoramos nuestra aportación en 2018 introduciendo la práctica del Mindfulness con 65 meditaciones de distintos tiempos y temas y con contacto directo con los facilitadores para acompañar en la experiencia. También en 2018 introducimos de forma visible el acercamiento a los ODS, presentándolos, autoevaluándonos y asociando actividades y eventos a cada uno de ellos.

Resultado de este impulso se han llevado a cabo, compartidas con las 44 organizaciones, las siguientes actividades y eventos asociados a los distintos ODS:

Actividades: (acciones que quedan abiertas de forma permanente en la App)

Tarjeta de donante, Donación de sangre, Voluntariado, Protégete, Tuppersaludable, Frutisaludable, Reciclaje, Tapones solidarios, Recogida de juguetes, Transporte público

Eventos: (acciones con fecha concreta de apertura y cierre en la App)

Conferencia Mindfulness para brillar (UPV), Hambre 0, Salva Vidas. Sigue Brillando, Voluntariado Organizar Ropa y Alimentos recogida, Igualdad de Género #Todas Brillamos, Mindfulness para brillar 2, Voluntariado: limpieza playas con Biodegradables, Donación de alimentos y ropa en buen estado, Dibujos de jóvenes entorno la seguridad y salud en el trabajo, Show cooking: Tupper Revolution–Mindful eating, Voluntariado: Final Regional Technovation, Revoluciona tu vida. Desata tu Potencial, Voluntariado: Banco de Alimentos, voluntariado: limpieza playa Marina con Biodegradables, voluntariado: limpieza playa Patacona con Biodegradables, Pon a punto tus neumáticos, dale una nueva vida a tus libros Aida&Books, Asistencia Congreso Bienestar, Forum Organizaciones Saludables, Mindfulness para brillar 2 en castellón, Asistencia a Congreso Bienestar y Forum Organizaciones Saludables, Voluntariado: Amics de la Gent Major-Merienda Verano, Ruta del Agua en Buñol, Voluntariado: Dale Brillo al Colegio Santiago Apostol, Voluntariado: Travesía a nado Taronja Games, I Gala Solidaria PqB, Salidas con sentido, Ayuda a señalar puntos negros

Este compartir de buenas prácticas con nuestros stakeholders a través del Proyecto Personas que Brillan: Organizaciones Saludables y Solidarias nos facilita estar abiertos a la innovación colectiva, dando a conocer los ODS y a generar acciones cercanas al día a día.



2. Perfil de la compañía.

2.1 Visión, Misión y valores.

Visión:

Convertir las necesidades de bienestar y limpieza de las personas en productos útiles, de calidad y con gran valor añadido, desde la innovación y el compromiso de una organización con experiencia y orientada a la velocidad de cambio en un mercado global.

Misión:

Proporcionar a nuestros consumidores los productos de limpieza y cuidado personal que mejor satisfagan sus necesidades siempre con la mejor relación calidad precio y adoptando los mejores estándares de sostenibilidad social, medio ambiental y de seguridad laboral.

Valores:

- **Sostenibilidad:** Contexto para llevar a cabo nuestras actuaciones, mejorando nuestro entorno desde una perspectiva, Social, Medioambiental y Económica.
- **Liderazgo positivo:** Facilitar los recursos necesarios para un trabajo de confianza; conociendo, creando y cuidando al equipo; garantizando que cada persona es agente de su propia salud y bienestar.
- **Compromiso con los clientes:** Merecer la confianza de las familias que compran nuestros productos, ofreciendo la mejor relación calidad, precio y seguridad.
- **Innovación:** Imprescindible para estar competitivos y en vanguardia.
- **Orientación a los resultados:** Trabajamos con los mejores estándares de excelencia y calidad para alcanzar nuestros objetivos.

2.2 Actividad, ámbito de actuación y centros de trabajo.

SPB fabrica, comercializa y dispone de un amplio conocimiento en cinco universos de producto; en limpieza del hogar -superficies, lavavajillas y detergentes de ropa-, cuidado personal y parafarmacia y alcanza una cifra de negocio en 2018 de 127 millones de euros, comercializando más de 273 millones de litros de producto, lo que significa 185 millones de unidades de producto.

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

La creación de valor para los *stakeholders* o grupos de interés (clientes, proveedores, empleados, propietarios y sociedad) es uno de los objetivos del modelo de negocio de SPB. Éste está enmarcado en un entorno contextual (económico, político, tecnológico, social, normativo-legal, etc.) y un entorno transaccional (clientes, proveedores, competidores, universidades, asociaciones, etc.) caracterizado por una fuerte estabilidad, un reducido grado de incertidumbre y una baja volatilidad, como a continuación se argumenta.

En primer lugar, el entorno contextual en el que opera SPB es principalmente España (cerca del 90% de sus transacciones provienen del mercado español). País, perteneciente a la Unión Europea y a las principales organizaciones mundiales (OCDE, OMC, etc.), ocupando el 13º puesto en el ranking mundial del PIB nominal¹ y con indicadores macroeconómicos escasamente volátiles y predecibles frente a otras economías del mundo (inflación del 1,2%, bajos tipos de interés, PIB per cápita de 25.900€, etc.) y un país en el 30º puesto de los 190 que conforman el ranking Doing Business². Con una presencia minoritaria en Reino Unido, sus clientes en este país tienen una amplia implantación territorial y consolidación en el mercado.

En segundo lugar, en relación con el contexto transaccional, en el caso de clientes, y en particular en España, la creación de valor se sustenta en una relación de integración sólida (consolidada a través de más de 20 años) y con un enfoque de largo plazo, implementada a través de funciones de co-creación y co-diseño de los productos comercializados al consumidor bajo el enfoque de Marca de Distribución (MDD). En 2018, el 88% de las ventas han sido destinadas al mercado español, en particular, al líder de la distribución alimentaria en España, Mercadona (con una distribución capilar de más 1.600 supermercados distribuidos en toda España), un 4% Reino Unido y el resto a otras industrias y mercados.

En 2018, los ingresos de SPB crecieron cerca de un 5% con respecto a 2017. SPB mantiene una cuota de mercado en España que oscila entre el 25% y el 30% según los diferentes productos, gracias a su relación calidad/precio y a sus prestaciones y ha contribuido a desarrollar con fuerza la marca de distribución (MDD) durante años en el mercado español.

¹ Fondo Monetario Internacional, 2018.

² Clasificación de los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios

Respecto a los proveedores, SPB trabaja con cerca de **300 proveedores** suministradores de materias primas y materiales (hipoclorito sódico, alcohol, lauril, polietileno, etc.) que conforman la fabricación de los diferentes productos, de los cuales cerca del 80% son de ámbito nacional. Los principales proveedores son empresas multinacionales de gran relevancia y estabilidad, como Basf, Repsol, Sasol, Smurfit-Kappa, etc. Por otra parte, cuenta con, aproximadamente, unos 740 proveedores de compras indirectas, de las cuales, cerca del 95% son de ámbito nacional.

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



Centro de Innovación y Desarrollo Tecnológico

Con una superficie aproximada de 3.000 m², en este centro inaugurado en 2010 trabajan 139 personas.

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

SPB1

Localización: Cheste, Valencia.

La fábrica matriz y la mayor de todas las plantas de Valencia. Cuenta con una plantilla de 174 personas. Dispone de un total de 22.860 m² de parcela, 15.950 m² construidos y 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 78 personas, este centro de más de 9700 m² de parcela, 6612 m² construidos. 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, friegasuelos. Cuenta con una plantilla de 46 personas y una superficie de 5.226 m²de parcela, y 3854 m²construidos.



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 81 personas.

Cuenta con dos líneas de producción de lejías, una línea de amoniacos y friegasuelos y otra para productos de limpieza específicos, más 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.

SPB fabrica, comercializa y dispone de un amplio conocimiento en cinco universos de producto; en limpieza del hogar -superficies, lavavajillas y detergentes de ropa-, cuidado personal y parafarmacia y alcanza una cifra de negocio en 2018 de 127 millones de euros, comercializando más de 273 millones de litros de producto, lo que significa 185 millones de unidades de producto.

La creación de valor para los *stakeholders* o grupos de interés (clientes, proveedores, empleados, propietarios y sociedad) es uno de los objetivos del modelo de negocio de SPB. Éste está enmarcado en un entorno contextual (económico, político, tecnológico, social, normativo-legal, etc.) y un entorno transaccional (clientes, proveedores, competidores, universidades,

asociaciones, etc.) caracterizado por una fuerte estabilidad, un reducido grado de incertidumbre y una baja volatilidad

En 2018, a nivel de estrategia corporativa, la compañía ha profundizado en su modelo de exportación en Europa, introduciendo productos novedosos en diferentes mercados europeos, ampliando así, su base inicial de clientes. Así mismo, ha realizado acciones para abordar el mercado portugués derivado de la expansión prevista para 2019 de su principal cliente en el mercado luso

Sus principales marcas son:



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 99.95% del capital suscrito y CLEANITY, S.L con un 0.05 % del capital suscrito. CLEANITY, S.L. a su vez tiene como sociedad matriz GRAMAMI. S.L, cuyos socios son Miguel Burdeos Baño y Amparo Andreu Martí.

El órgano de administración de la sociedad SPB, S.L. lo compone la figura de Administrador Único, siendo este Miguel Burdeos Baño, quien ostenta una presencia institucional importante en las diferentes asociaciones empresariales, tanto sectoriales como generalistas. Así mismo, la gobernanza se articula a través de diferentes niveles para la toma de decisiones. Además, se cuenta con la figura de Compliance Officer orientada a implementar y vigilar el “Programa de Cumplimiento” basado en procedimientos para asegurar el cumplimiento normativo por todas aquellas personas que conforman el grupo.

En 2018, SPB ha continuado con su política de retorno a la sociedad de una parte del beneficio generado, bien a través de acciones directas, bien a través de acciones de sus empleados, como, por ejemplo, el voluntariado corporativo, o bien a través del programa “Personas que Brillan”. Por otro lado, sigue siendo una de sus principales políticas, como se verá posteriormente, su compromiso con el medioambiente.

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

2.5 Equipo Directivo, organigrama y áreas funcionales de dirección.

Actualmente, la compañía tiene dos ámbitos de gobernanza. Por un lado, el Consejo Familiar, formado principalmente por los miembros de la familia del socio mayoritario, la empresa holding GRAMAMI S.L. y, por otro lado, cuatro áreas funcionales: Dirección Industrial, Dirección financiera, Dirección de Producto y Dirección de Salud y Personas que coordinan más 500 personas.



Organigrama SPB.



Organigrama Consejo Familiar.

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, la Dirección General, Dirección de Producto, Dirección Industrial, Dirección Financiera, Dirección Salud y Personas, Gerencia de Compras, Gerencia de Planificación, Logística y Aprovisionamiento, Gerencia de Calidad y Medio Ambiente, y Gerencia de Marketing.

Comité de Igualdad.

Comité encargado de la elaboración, seguimiento y difusión del Plan de Igualdad y todas las acciones que comprende. Está integrado por dos personas del Dpto. Salud y Personas y dos personas 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 compañía. Su convocatoria tiene una periodicidad mensual.

Comité Dirección:

Encargado de proyectar la empresa hacia el futuro, orientando sus decisiones a la consecución de los objetivos financieros y no financieros de la compañía, para asegurar la continuidad de la empresa en el largo plazo. Este comité está presidido por el Director General de SPB y forman parte del mismo las 4 direcciones: Producto, Financiera, Salud y Personas, Industrial.

Entre sus tareas se encuentra:

- Propuesta del Plan de Negocio Anual.
- Definir y potenciar la cultura corporativa.
- Definir la estrategia dentro del marco operativo de la compañía para el cumplimiento de los objetivos.
- Evaluar el cumplimiento de los objetivos y decidir según las desviaciones de los mismos.
- Evaluación y análisis de proyectos estratégicos.
-

Comité de Ética y Compliance:

El Comité de Ética y Compliance tienen como funciones básicas las de velar por el cumplimiento del Código de Ética y de Conducta y el Manual de Prevención de Riesgos Penales de la empresa, así como coordinar los sistemas de prevención de la empresa, y significativamente los de prevención de hechos delictivos en supuesto provecho de SPB. Su convocatoria ordinaria tiene una periodicidad trimestral, y se podrán reunir extraordinariamente tantas veces como sea necesario.

Teniendo en cuenta los hipotéticos riesgos de SPB, el Comité de Ética y Compliance formado por: Director Financiero, Directora Producto, Directora Salud y Personas y la Responsable Jurídica, amplía su constitución con el nombramiento de la Dirección Industrial. teniendo la posibilidad de disponer de asesoramiento externo en aquellos casos que se considere necesario.

Oficina Técnica Digitalización:

Comité multidisciplinar que tiene como misión liderar el despliegue del plan de transformación digital, coordinando los equipos de trabajo que definirán en profundidad los proyectos, monitorizando su ejecución e informando al comité de dirección de su avance.

Entre sus funciones se encuentran:

- Construir y aprobar el plan anual de digitalización.
- Presentar el plan al Comité de Dirección.
- Designar DIGITEAMS que definirán los anteproyectos.
- Revisar y aprobar los anteproyectos.
- Monitorizar la ejecución del plan.
- Actuar como embajadores de la digitalización en la organización.

Este comité finaliza en 2018 su cometido pasando el testigo del proyecto a un mayor alcance para 2019 al Comité que impulsará la transformación Organizativa, Cultural y de Procesos

2.7 Estructura de la plantilla.

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

Uno de los valores corporativos de SPB es el liderazgo positivo por el que asumimos el compromiso de facilitar los recursos necesarios para un trabajo de confianza, conociendo, creando, y cuidando al equipo y garantizando que cada persona es agente de su propia salud y bienestar, valor que inspira y preside nuestra cultura corporativa.

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

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

El éxito de SPB depende directamente del compromiso de todas las personas que conformamos la organización, lo que se traduce en el desarrollo de políticas de atracción y desarrollo del talento. Este tipo de iniciativas es lo que nos ha permitido crear empleo estable y de calidad. SPB en 2018 ha alcanzado una plantilla de media de **518 empleados**, lo que supuso un crecimiento del 0,52% del 2017 con respecto al 2017. EL 91,42% de la totalidad de la plantilla dispone de una contratación indefinido, el 100 % del personal está cubierto por un XIX Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE 8/08/2018) y se ha producido el 100% de reincorporación tras bajas por maternidad o paternidad.

<i>Creación de empleo estable y de calidad</i>	518 trabajadores/as
<i>Salario mínimo de entrada en SPB</i>	100% personal con jornada completa cobra de inicio un mínimo de 1.278 €/mes netos.
<i>Plantilla por género</i>	174 mujeres y 344 hombres
<i>Plantilla por edad.</i>	57 personas hasta 29 años, 175 personas entre 30 y 39 años y 286 personas más de 40 años

<i>Plantilla por clasificación profesional</i>	Oficiales 366 personas, Administrativos 19, Técnicos especialistas 121, y Directivos 12
<i>Promedio de contratos indefinidos a tiempo total por género.</i>	Mujeres 151, Hombres 306

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

Tenemos como objetivo la diversidad de género, contando con centros de estudios especializados para incrementar mujeres en la plantilla en puestos de producción, ya que cada vez se requiere mayor especialización electromecánica, formación aun elegida en su mayoría por hombres. Esta línea de trabajo es para nosotros prioritaria y seguimos con nuestro comité de igualdad el avance de nuestras cuotas de igualdad por área y por empresa. Actualmente nuestra cuota de igualdad está representada por 31,58% de mujeres y 68,42% de hombres. Igual de importante es la vigilancia en cuanto al salario con respecto al género, siendo en nuestro caso un caso de igualdad contrastado.

El índice de rotación de la plantilla representa un 4,82%. La fórmula para calcular este índice es la siguiente: $\text{No superar periodo de prueba} + \text{Bajas Voluntarias} + \text{despidos} / \text{Promedio de trabajadores}$.

Creemos firmemente que la comunicación con nuestro personal es fundamental como ejercicio de transparencia y de flujo de información enriquecedora en la toma de decisiones, y para ello contamos con canales de comunicación ágiles como es la intranet de la compañía, que todo el personal puede consultar y utilizar a través de cualquier dispositivo, y a la que nos referimos en otro apartado de este documento.

Otras acciones con foco en el bienestar de las personas:

- * **Adaptación de los horarios** para el personal con reducción de jornada.
- * **Guía de Flexibilidad:** para dar un paso más en la flexibilidad horaria, en 2016 nace esta guía para poder flexibilizar las jornadas de trabajo del personal de SPB ajustándose a las puntas de trabajo y descanso más adecuados. En 2018 se extendieron nuevas medidas a todos los periodos estivales, siendo la de mayor acogida el Cambio jornada en periodo estival para compañeros de gestión y turno central: La medida consiste en librar las tardes a cambio de horas de vacaciones. Con esta medida a cambio de 1 día de vacaciones puedes disfrutar de 2 semanas de jornada intensiva.
- * **Servicio Osteopatía y de Psicólogo-Coach** gratuitos; jornadas de Yoga en la sede de gestión y práctica de meditación 10 minutos al día para aquel que quiere acudir; descuentos para empleados/as en seguro de salud; y disposición de entradas para eventos deportivos.

*** ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:**

A fin de reducir el absentismo, que durante 2018 se ha establecido en 3,52%, y mejorar la conciliación con la vida familiar, se han adoptado las siguientes medidas:

- **Horario Flexible de entrada y salida:** La plantilla de gestión cuenta con una horquilla en la hora de entrada y salida de 2 horas.
- **Horario Flexible durante la jornada,** pudiendo alargar el tiempo de comida, si la persona requiere ir a comer a casa o hacer actividades deportivas
- **Adaptación de los horarios** para el personal con reducción de jornada.
- **Flexibilidad en los cambios de turnos.**
- Preferencia en el **cambio de horas de producción por horas de descanso** en caso de que el personal así lo solicite.
- **Formaciones planificadas dentro del horario laboral,** haciendo seguimiento de este indicador con el Comité de Formación

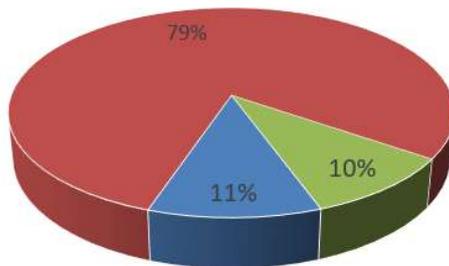
El absentismo es un indicador clave para conocer la salud y bienestar de la plantilla. Del 100% de absentismo el 18% es por accidentes de trabajo y el 82% por contingencias comunes. Cada año lanzamos un proyecto para mejorar este indicador, en 2014: el Proyecto Porque Te quiero, y activamos la "FÓRMULA WELLNESS", formando a toda la plantilla en "mi equilibrio interno y externo" e implicando a la persona como agente de su propia salud; en 2015 empezamos a dar el servicio de fisioterapia y osteopatía y formamos a toda la plantilla en gestión de las emociones; en 2016 introdujimos el servicio de psicólogo y coach; y en 2017 iniciamos un programa de Mindfulness de 2 años que ha concluido con 10 minutos de estiramientos y meditación diaria para quien de forma voluntaria asista a la sala reservada para ello.

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

Durante 2018 estas actividades se han consolidado.

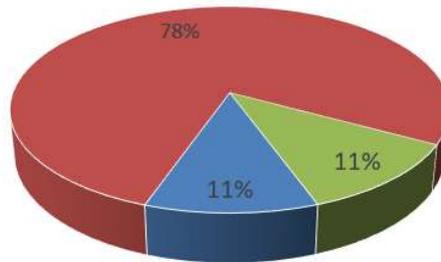
	SPB 2017					SPB 2018				
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Total Contratos indefinidos	280,43	148,68	429,11	65,4%	34,6%	321,00	148,00	469,00	68,4%	31,6%
Total Jornada completa	276,98	146,87	423,85	65,3%	34,7%	306,00	145,00	451,00	67,8%	32,2%
<30 años	31,41	4,84	36,25	86,6%	13,4%	37,00	5,00	42,00	88,1%	11,9%
30-50 años	211,27	130,03	341,30	61,9%	38,1%	224,00	140,00	364,00	61,5%	38,5%
>50 años	34,30	12,00	46,30	74,1%	25,9%	45,00	0,00	45,00	100,0%	0,0%
Total Jornada parcial	3,45	1,81	5,26	65,6%	34,4%	15,00	3,00	18,00	83,3%	16,7%
<30 años	0,33	0,00	0,33	100,0%	0,0%	0,00	0,00	0,00	#DIV/0!	#DIV/0!
30-50 años	1,52	1,81	3,33	45,6%	54,4%	1,00	3,00	4,00	25,0%	75,0%
>50 años	1,60	0,00	1,60	100,0%	0,0%	14,00	0,00	14,00	100,0%	0,0%
Total Contratos temporales	56,89	19,37	76,26	74,6%	25,4%	30,00	14,00	44,00	68,2%	31,8%
Total Jornada completa	56,73	18,45	75,18	75,5%	24,5%	27,00	14,00	41,00	65,9%	34,1%
<30 años	13,20	4,49	17,69	74,6%	25,4%	9,00	3,00	12,00	75,0%	25,0%
30-50 años	41,69	13,96	55,65	74,9%	25,1%	18,00	11,00	29,00	62,1%	37,9%
>50 años	1,84	0,00	1,84	100,0%	0,0%	0,00	0,00	0,00	#DIV/0!	#DIV/0!
Total Jornada parcial	0,16	0,92	1,08	14,8%	85,2%	3,00	0,00	3,00	100,0%	0,0%
<30 años	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,0%	2,00	0,00	2,00	0,0%	0,0%
30-50 años	0,16	0,92	1,08	14,8%	85,2%	1,00	0,00	1,00	100,0%	0,0%
>50 años	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,0%	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,0%
Total	337,32	168,05	505,37	66,75%	33,25%	351,00	162,00	513,00	68,42%	31,58%
% Indefinidos	83,13%	88,47%	84,91%			91,45%	91,36%	91,42%		
% Temporales	16,9%	11,5%	15,09%			8,5%	8,6%	8,58%		

EDAD 2017



■ <30 ■ 30-50 ■ >50

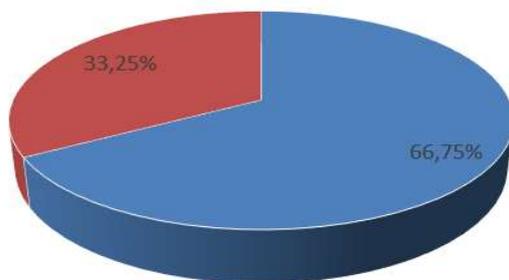
EDAD 2018



■ <30 ■ 30-50 ■ >50

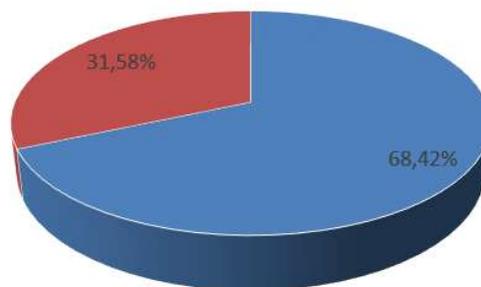
GENERO 2017

■ % Hombres ■ % Mujeres



GENERO 2018

■ % Hombres ■ % Mujeres



2.8 Asociacionismo.

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

En 2018, SPB en concreto, a través de su Director General, Directores de Área y/o Gerentes, forma parte, entre otras, de las siguientes asociaciones:

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

	Consejo Social Universidad Politécnica de Valencia
	Consejo Gobierno Universidad Politécnica de Valencia.
	Consell Valencià de la Innovació
	ITENE (Instituto Tecnológico del Embalaje, Transporte y Logística)
	AIMPLAS (Instituto Tecnológico del Plástico)

2.9 Estándares de calidad.

- **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.
- **BRC**, normativa establecida por la Asociación de Minoristas Británicos o British Retail Consortium (BRC), Durante el 2014 se certificaron SPB2, SPB Sevilla, uniéndose a SPB 1 que se certificó 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.
- **Responsible Care**, es la iniciativa global y voluntaria del sector químico para la mejora continua de la Seguridad, la Salud y la Protección del Medio Ambiente en todas sus operaciones de acuerdo con los principios del Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial.
- **RSPO**: SPB durante 2017 ha certificado parte de sus referencias en RSPO (Certificación Aceite de Palma Sostenible) con el fin de garantizar la seguridad en la cadena de suministro y proporcionar evidencias creíbles de que este aceite procede de recursos sostenibles.
- **Empresa adherida a ECOEMBES**



3. La Responsabilidad Social Corporativa.

3.1 La RSC en SPB.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Más allá de estas actuaciones nuestra responsabilidad social corporativa tiene su base en la actuación, implicación y compromiso de cada una de las personas de la compañía, en ser conscientes de la importancia de cada uno de nuestros actos con respecto a los ODS que desde la empresa acercamos al día a día.

3.2 Objeto de la RSC: Los grupos de interés.

La creación de valor para los *stakeholders* o grupos de interés (clientes, proveedores, empleados, propietarios y sociedad) es uno de los objetivos del modelo de negocio de SPB.

Resaltamos su importancia en el papel que juegan en el análisis de la materialidad:

Entendiendo la materialidad como la necesidad de conocer los aspectos de interés para nuestros grupos de interés tenemos abiertos y en revisión los siguientes asuntos como materiales:

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

3.3 Valor económico generado y distribuido.

En 2018, los ingresos de SPB crecieron cerca de un 5% con respecto a 2017. SPB mantiene una cuota de mercado en España que oscila entre el 25% y el 30% según los diferentes productos, gracias a su relación calidad/precio y a sus prestaciones y ha contribuido a desarrollar con fuerza la marca de distribución (MDD) durante años en el mercado español.

En 2018, hemos generado un valor económico de 127 millones de euros (ver tabla anexa), los cuales han sido compartidos mayoritariamente con los grupos de interés de SPB

Tabla. Valor económico generado (en €).

	2017	2018
VALOR ECONÓMICO GENERADO	122.054.616	127.496.344

Cifra de negocio	121.957.706	127.418.746
Otros ingresos	96.910	77.598
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	111.882.877	130.438.716
Costes de explotación	91.058.334	96.849.907
Gastos salariales totales	18.253.157	18.738.953
Donaciones e inversiones en la comunidad	27.207	47.752
Pagos a proveedores de capital	521.266	534.221
Pagos a gobiernos	926.179	682.344
Pagos a accionistas	1.096.734	13.585.540
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	10.171.739	-2.942.372

Resaltar que no hemos recibido ninguna multa ni sanción monetaria por incumplimiento de la legislación

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

Además de la creación de valor económico, 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 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 asociaciones de las localidades de nuestros centros de trabajo y sus alrededores, a través de donaciones, patrocinios, y voluntariado corporativo.
- **Mejora de productividad en proveedores locales:** En algunas ocasiones la actuación de SPB va más allá del simple estatus como cliente, ya que ayudamos a las empresas proveedoras a mejorar la calidad del producto y alcanzar los estándares de calidad que exigimos.

3.5 Ayudas económicas otorgadas por instituciones públicas.

Las ayudas económicas proporcionadas por las instituciones públicas, en 2018, han sido de **821.301 euros**, lo que equivale a un **0,64 %** de la cifra de negocio. Éstas han disminuido un **12,56%** con respecto al año anterior.

Tabla. Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.

Ayudas recibidas:	2017	2018
Desgravaciones y créditos fiscales.	219.553	368.480
Subvenciones	20.287	20.287
Incentivos financieros	699.385	432.533
Total	939.226	821.301

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

Consideramos la satisfacción de los clientes como un indicador del valor económico creado.

Si el cliente dispone de una metodología específica para medir su satisfacción se sigue su procedimiento. Cuando el cliente no dispone de esa metodología, anualmente, SPB a través de unos indicadores cualitativos establecidos y una encuesta de satisfacción al cliente recopilan y analizan la satisfacción de sus clientes.

En los casos en el que el cliente no acepta/desea responder la encuesta de satisfacción, son las personas que por su rol están en contacto más continuado con el cliente quienes la responden

La nota final mostrará cuán satisfecho está el cliente según la siguiente escala:

1 – 4: Muy Insatisfecho

4 – 6: Insatisfecho

6 – 8: Neutral

8 – 9 Satisfecho

9 – 10: Muy Satisfecho

Además, se valora la satisfacción de sus clientes en función de los siguientes indicadores.

- Ratio nº de quejas x 1.000.000 unidades vendidas
- Nº de quejas
- Fallos de servicio/servicios realizados
- Retiradas de producto
- Venta presupuestada

Los resultados de la encuesta y los indicadores quedan reflejados en la “Satisfacción del cliente”.

Alternativamente se podrán valorar la satisfacción de sus clientes en función de:

- Resultado de visitas/auditorías a las instalaciones realizadas por los mismos u otras reuniones mantenidas.
- Otros aspectos valorados por el cliente (cumplimiento de políticas específicas del cliente, acciones de RSC, etc.)

Tabla. Satisfacción del cliente (Valor medio escala de 1-5)

		Valor sobre 10	Ponderación	Valor sobre total	Total
1	Encuesta	8,1	20%	1,62	6.7
2	Nº de quejas / venta 1.000.000	3,91	10%	0,39	
3	Fallos de servicio/servicios realizados	7,62	35%	2,67	
4	Retiradas de producto	6,00	30%	1,8	
5	Venta Presupuestada (%)	4,40	5,0%	0,22	

4. 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. Muchas de estas acciones están enmarcadas dentro del programa de Organizaciones Saludables: Fórmula Wellness, puesto en marcha por la compañía en 2014.

4.1 Código Ético SPB y Manual de Riesgos Penales:

En 2018, SPB tras dos años de implementación del Programa de Prevención de Riesgos penales y del Comité de Ética y Compliance, a través de la figura de Compliance Officer seguimos consolidando en SPB la cultura del cumplimiento, que entronca directamente con los valores que presiden la compañía.

Hemos procedido a cambiar el nombre del canal pasando de ser canal de denuncias a canal ético, ya que el concepto ya trabajado durante un año va entendiéndose mejor



* Canal ético SPB: canal.etico@spb.es / presidente.etica@spb.es

4.2 Empleo local y programas de inserción socio laboral.

En SPB 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 Huévar del Aljarafe, para que formen parte de nuestra plantilla.
- 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.

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

- **Derechos humanos:** Desde 2007 a través de la Asociación de Empresarios Solidarios Valencianos (AESOV), 2011 como firmantes, en 2015 como socios estamos comprometidos con 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.
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, no obstante, SPB lo incluyo como un punto en su código Ético y de Conducta. En nuestra plantilla, el 100 % de las personas son mayores de edad.
- **Trabajos forzados y Prevención de Riesgos Laborales: SPB dispone de servicio de prevención propio desde 2012.** Este servicio asume 2 especialidades: Seguridad y Ergonomía y Psicosociología, concertando con el servicio de prevención ajeno las dos especialidades restantes: Vigilancia de la Salud e Higiene industrial.
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.

En Noviembre de 2018 pasamos la auditoria interna y en Febrero la externa de OHSAS 18001 siendo el resultado 0 No Conformidades y 4 desviaciones ya gestionadas.

4.4 Rechazo a la corrupción y competencia desleal.

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

- **Sobornos, comisiones, regalos, agasajos:** SPB no influirá sobre la voluntad de decidir de las personas con el fin de conseguir algún tipo de beneficio para las diferentes compañías o mediante el uso de prácticas no éticas.
De igual modo no se influirá sobre funcionarios o empleados públicos de cualquier Administración con el fin de conseguir una ventaja en la relación con éstos.
- **No se aceptarán regalos o liberalidades** que sean desproporcionadas, moralmente inaceptables o que busquen obtener alguna ventaja indebida.
- **Gastos de representación y otros:** Los gastos de las personas que realizan su actividad en SPB o en nombre de éste, se ajustarán al principio de austeridad y deberán de estar debidamente justificados y relacionados con la actividad laboral.

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

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

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

4.5 Compromiso, empleo estable y retención del talento:

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

Uno de los valores corporativos de SPB es el **liderazgo positivo** por el que asumimos el compromiso de facilitar los recursos necesarios para un trabajo de confianza, conociendo, creando, y cuidando al equipo y garantizando que cada persona es agente de su propia salud y bienestar, valor que inspira y preside nuestra cultura corporativa.

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

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

4.6 Formación de la plantilla.

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

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

En el año 2018, además de la formación específica para el puesto de cada persona, se han desarrollado formaciones generales abiertas para toda la compañía.

ACCIONES DEL PLAN DE FORMACIÓN 2018			
Horas formación hombres	Horas formación mujeres	Horas formación Totales	Horas persona
11.872	7.538	19.410	38

4.7 La apuesta por la mejora de la comunicación:

4.7.1 La comunicación en SPB

Creemos firmemente que la comunicación con nuestro personal es fundamental como ejercicio de transparencia y de flujo de información enriquecedora en la toma de decisiones, y para ello contamos con canales de comunicación ágiles como es la intranet de la compañía, que todo el personal puede consultar y utilizar a través de cualquier dispositivo.

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

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

En SPB contamos con las siguientes herramientas de comunicación:

- **Accesos compartidos:**
- **Tablones de anuncios:** paneles de información virtual y real, y reuniones de grupo.
- **Instrucciones:** Se forma e informa a toda la plantilla cuando se genera una instrucción técnica surgida a partir de una modificación operativa.
- **Portal del empleado/a:** Donde se accede a la actualización de la trayectoria profesional, seguimiento de las competencias, recibos de nóminas, formaciones, ...
- **Cambios organizativos:** Cualquier cambio organizativo que afecta al personal debe ser comunicado con una antelación mínima de 7 días, siendo este plazo ampliado a 15 si se trata de una modificación sustancial de su jornada. En nuestro caso, este tipo de cambio lo comunicamos con la máxima antelación, de forma que pueda ser consensuado entre las partes.
- **CLUB YAMMER: Red social corporativa,** pieza clave en la comunicación de Fórmula Wellness.
- **Cartelería digital:** Este proyecto se puso en marcha en 2015 de forma piloto en SPB2 con la intención de acercar las novedades semanales al personal y se ha consolidado desde entonces hasta 2018.

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

Los apartados que se pueden encontrar en la intranet son:

- **Teléfonos:** donde se puede localizar cualquier teléfono (fijo o móvil) de los colaboradores o departamentos de la compañía
- **Fichajes / Incidencias:** los colaboradores pueden consultar sus fichajes para poder informar de cualquier incidencia y llevar un control de sus jornadas de trabajo.
- **Vacaciones:** en este apartado, los colaboradores pueden consultar el saldo de vacaciones que tienen en cada momento, sus vacaciones solicitadas o las vacaciones del resto de colaboradores.
- **Calendario:** en el calendario se consignan los eventos más relevantes que acontecen en la compañía (visitas, jornadas de formaciones, etc.)
- **Documentos frecuentes:** en este apartado recopilamos aquellos documentos que se usan frecuentemente en la compañía para que tengan un acceso fácil y rápido.
- **Fórmula Wellness:** este apartado resume todas las iniciativas que se desarrollan en la compañía.
- **Portal del empleado / Portal ágora:** dos puntos de acceso a dos aplicaciones de la empresa.
- **Formación:** en este apartado, los colaboradores pueden consultar aquellas formaciones de la semana y de la próxima semana.
- **Encuestas:** este apartado sirve para canalizar todas las consultas, encuestas que realizamos a los colaboradores.

4.7.2 Comunicación Externa:

Las empresas no son entidades aisladas, sino que forman parte de un medio social. Por esta necesidad de relacionarse con el exterior surge la comunicación externa. Es el conjunto de mensajes emitidos por la organización hacia sus diferentes públicos externos, encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos, a reforzar la identidad corporativa o a promover sus productos o servicios.

En SPB somos conscientes de la necesidad de comunicar y apostamos por ello a través, fundamentalmente, de las relaciones que mantenemos con los medios de comunicación y de nuestras redes sociales.

Disponemos de presencia en:

LinkedIn

- El perfil de LinkedIn ha duplicado el número de seguidores en 2018 llegando a los 4.000 seguidores
- En esta red social, ofrecemos contenido relacionado con el perfil empleador de SPB y nuestra presencia institucional.

Twitter

- El perfil de Twitter ha crecido en 150 seguidores superando los 650.
- En esta red, ofrecemos a nuestras audiencias contenidos corporativos y mantenemos nuestra red de contactos con nuestros stakeholders.

Facebook

- La página de Facebook de SPB Contigo ha crecido llegando prácticamente a 8.000 Me Gusta.
- En esta página se replican los contenidos de www.spbcontigo.es que se destina a prescribir nuestros productos.
- Es uno de los canales principales de atención a nuestros clientes donde nos preguntan cómo utilizar nuestros productos.

Este año 2018 hemos lanzado en nuestras redes sociales una campaña, “Embajadores SPB”, que ha puesto en valor a nuestros colaboradores apareciendo con su producto favorito. En estas publicaciones hemos detectado un nivel de engagement superior al resto de los post. La iniciativa tiene una doble misión:

- Dar a conocer el capital humano que trabaja en SPB
- Que nuestros trabajadores/as sean los primeros prescriptores de nuestros productos

4.8 Prevención de riesgos laborales y fomento de hábitos saludables: *Fórmula Wellness.*

Disponemos de nuestra Política de Seguridad, Salud y personas, que pivota sobre una base fundamental: el reconocimiento de que la Salud y el Bienestar de las personas que trabajan en SPB son factores claves para la organización, por lo que se tendrá en cuenta **la persona como eje prioritario de la Compañía**, entendiéndolo así desde el mismo momento de la selección y durante todo su desarrollo en SPB, siendo el objetivo la consecución de una plantilla formada, competitiva, estable, segura, feliz y comprometida.

Para ello contamos con diferentes procedimientos que tienden a garantizar el bienestar:

* **Adaptación de los horarios** para el personal con reducción de jornada.

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

* **Servicio Osteopatía** y de **Psicólogo-Coach** gratuitos; jornadas de Yoga en la sede de gestión y práctica de meditación 10 minutos al día para aquel que quiere acudir; descuentos para empleados/as en seguro de salud; y disposición de entradas para eventos deportivos

Es también un objetivo que los propios empleados participen en el diseño de las medidas de prevención y lo hacen a través del procedimiento de comunicación, consulta y participación de los trabajadores, que se articula utilizando distintas formas: Política de puertas abiertas, reuniones semestrales de los representantes de los trabajadores/as con el personal de Salud y Personas y reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud.

Desde diciembre de 2011 SPB dispone de la Certificación OHSAS 18001:2007 de Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y se realizan las auditorias tanto internas como externas de manera anual.

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

4.8.1 Líneas de actuación Fórmula Wellness:



Fórmula Wellness



Salud y Bienestar



Deporte y Alimentación



Diversidad-Igualdad-
Conciliación



Voluntariado

Para 2018 los objetivos de nuestros comités wellness fueron los siguientes:

Objetivo del Comité de Salud y Bienestar: Desarrollar al menos tres Píldoras de Salud y Bienestar a través de la grabación de Videos Wellness, para compartir en todas las formaciones impartidas en SPB. Objetivo cumplido

Además, en este comité se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Osteópata -Observador Tareas-Formación Escuela Espalda- Modelo preventivo.
- Estiramientos en plantas y oficinas.
- Psicólogo -Coach.
- Formación y difusión del servicio de Mediación
- Formación Mindfulness y práctica diaria 10' en gestión.
- Yoga mediodía gestión. / Acuerdos deporte.
- VS. Autoexploración mamaria.
- PqB: Mindfulness.
- Donacion de Sangre.
- Formación a los managers y al Comité de Seguridad y Salud en mediación

Objetivo del Comité de Alimentación y Deporte: Sensibilización en aspectos de Vigilancia de la Salud detectados: Hipertensión y Función Hepática. Cumplido con la organización de la Jornada de Salud sobre la Función hepática e hipertensión y la importancia endocrina de los azúcares. La Jornada se realizó con la colaboración de médicos de Adeslas

Además, en este comité se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Clases Sevillanas.
- 11º Campeonato Pádel.
- Triangular futbol SPB.
- Rutas Camino Santiago Cheste.
- Selección Olimpiadas
- Taronga Games.
- PqB: Apartado actividad física.
- PqB: ODS 3 Salud y bienestar. Frutisaludable, tupersaludable.
-

Objetivo del Comité de Diversidad, Igualdad y Conciliación (DIC): Continuamos con los objetivos 2017-2019: *Lograr situarnos en un ratio del 40% mujeres (o mejor) y 60 % hombres. (Trienal, hasta 2019) y Mejorar la cuota de la LISMI*

Además, en este comité se llevaron a cabo las siguientes acciones a través del comité de Igualdad

- Garantizar igualdad y diversidad en el acceso al empleo
- Conciliación: medidas, paellas, puertas abiertas, curiosity machine, flexibilidad, acciones en familia
- No discriminación en organigrama, promoción, formación, retribución
- Salud Laboral: Procedimiento de acoso, comité ético, adaptación del puesto, evaluaciones específicas y ergonómicas ajustadas
- Comunicación y lenguaje no sexista
- Confección del Catálogo SPB personas plus.

Resaltar que no hemos tenido ningún caso de discriminación del que hayamos tenido conocimiento.

Objetivo del Comité de Voluntariado: Mantener el nº de voluntarios SPB de 2017. Objetivo cumplido con un total de 105 voluntarios/as internos lo que representa el 20 % de la plantilla. A través de 31 acciones de las 50 propuestas.

El voluntariado corporativo 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, entrenando competencias y estableciendo relaciones entre compañeros que impactan de forma positiva en el día a día de la organización.

Temáticas que hemos actuado:

- Magia de la Química en Asociaciones
- Personas Mayores.
- Medioambiente.
- Formación competencias.
- Diversidad funcional

A través del Proyecto de Personas que Brillan con los ODS ligados a voluntariado.

- Personas mayores.
- Educación (Brillo Santiago Apóstol)
- Recogida alimentos y ropa y organización de la
- recogida en el Banco de Alimentos

Objetivos del Voluntariado Corporativo.

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

- Se fomenta la concienciación del empleado 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.

4.8.2 *Formula Wellness y los Grupos de Interés.*

Sigue siendo uno de los objetivos de la Fórmula Wellness compartir nuestra experiencia de acción social con nuestros grupos de interés, así que hemos seguido con el liderazgo e impulso del Proyecto de Personas que Brillan donde estamos adheridas 44 organizaciones entre las que hemos recorrido 957.600,05 km.



Todas las organizaciones hemos pasado por las siguientes cuatro fases:

DIAGNOSTICO con la herramienta Hero-Check, creada para Personas que Brillan por el equipo Want de la UJI de Castellón, para tener cada organización su diagnóstico y objetivos concretos sobre como avanzar,

ACTUANDO a través de la App Run to the Moon y sumando Kilometros con nuestra actividad física, practicando mindfulness y participando en evidenciar que conocemos y apostamos por los ODs. Todo ello para,

COLABORAR con entidades sociales como ha sido en 2018 a través de los Premios Hospitales Optimistas y con la casa Ronald Mcdonal de Valencia, para los que hemos recaudado 17.500€ por los km solidarias aportados entre 3.000 trabajadores de las organizaciones participantes, y sin olvidarnos que esto lo hacemos para,

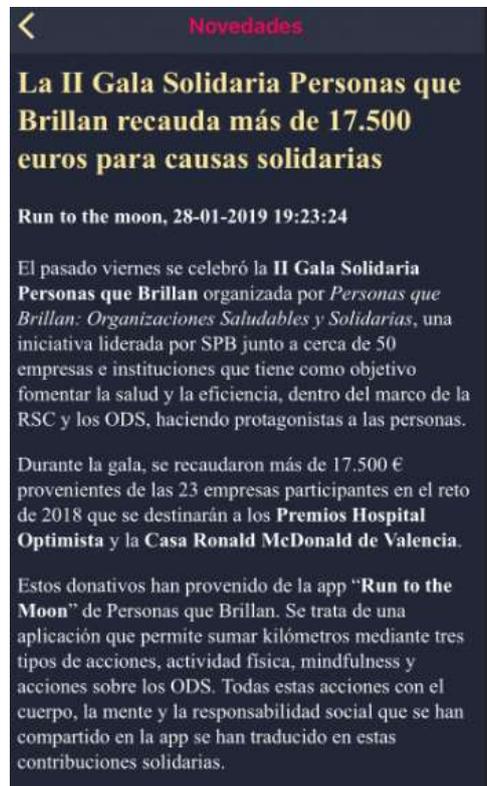
MEJORAR, y eso lo sabemos a través del seguimiento de indicadores internos de cada empresa, o del nuevo pase del Hero-Check o de nuestra participación piloto con el Proyecto Summat del Instituto de Biomecánica de Valencia, con quien hemos colaborado en el desarrollo de una herramienta que cubriera las necesidades de las empresas de Personas que Brillan



El 28 de Enero de 2019 cerramos nuestra Gala Solidaria en la Universidad Politécnica de Valencia, compartiendo como la práctica de una empresa, como es la nuestra a través de la Fórmula Wellness, se convierte en un proyecto de mucho más alcance social al compartirlo con nuestro Stakeholders



Consideramos que nuestro compartir respecto a buenas prácticas con los stakeholders está ayudando a tomar una mayor conciencia social



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

Explicación lectura etiquetas.

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

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

El cuidado y respeto al medioambiente está inexorablemente vinculado a la prosperidad y la propia sostenibilidad de nuestro negocio y debemos por tanto evitar aquellas acciones que lo dañan y maltratan e impiden dejar una herencia similar a la que encontramos.

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

En la faceta medioambiental apostamos por:

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

Para ello trabajamos en:

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

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

La política de Sostenibilidad de SPB se alinea además con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por las Naciones Unidas.

En SPB, contamos con diversas certificaciones en materia de calidad y gestión ambiental como son:

- ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental.
- AISE, Charter (sostenibilidad en los detergentes).



La conservación de los recursos naturales y preservación del entorno garantiza el abastecimiento sostenible y responsable para asegurar la producción y el suministro y con ello la rentabilidad de la empresa.

Por esta razón exigimos a nuestros proveedores y colaboradores, a través de una cadena responsable de suministro, el mismo cuidado y respeto al MA que exigimos para nosotros, a través de diversos medios enmarcados todos ellos en nuestra Política de selección y homologación de proveedores y colaboradores.

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

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

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

Hemos iniciado un proyecto de sustitución del aceite de palma no sostenible por aceite de palma RSPO. Esta acción se ha iniciado teniendo continuidad en los años próximos.

SPB apuesta por productos más respetuosos con el medio ambiente, modificando fórmulas e ingredientes para ocasionar un menor impacto en el medio ambiente. Como ejemplo, los productos concentrados (hidrosolubles) que disminuyen el consumo de agua y las emisiones de CO₂ ocasionadas por el transporte.



Otra medida para la conservación de los recursos es la reducción de gramaje de envases a fin de reducir la cantidad de plástico utilizado.

5.1 Energía y cambio climático:

El consumo energético corresponde fundamentalmente a la electricidad procedente de la red, gas natural, gasóleo y propano.

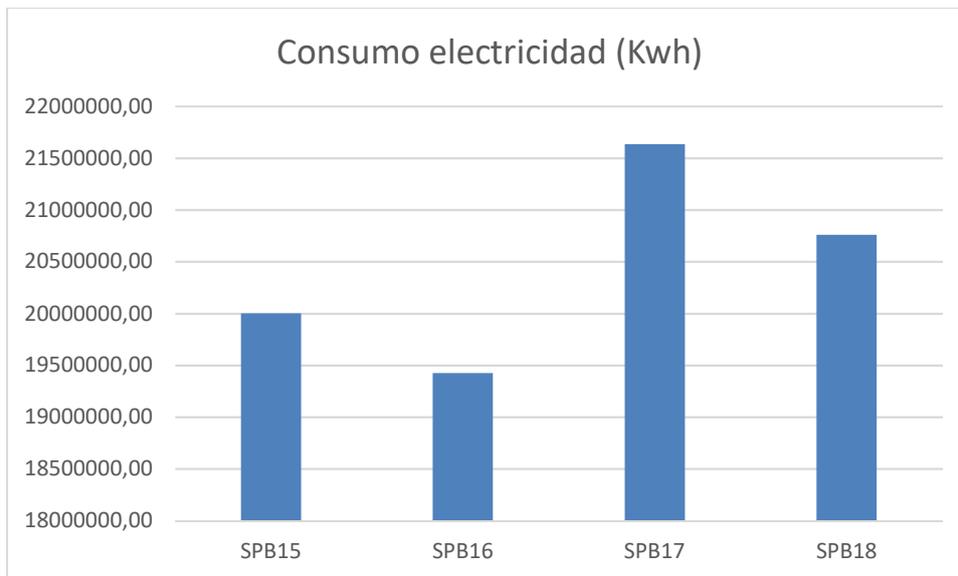
El consumo energético ha disminuido un 4% en 2018 con respecto al 2017. El total incluye 4 centros de fabricación más un centro de oficinas.

Concienciados con el Cambio climático, hemos conseguido un reto que nos propusimos en 2017 y es pasar de 0 uso de energía verde a utilizar en el 2018 energía verde en el 50% de nuestras fábricas, con la meta de poder llegar en breve al 100%. Con el mismo fin planificamos las rutas de transporte para causar el menor impacto posible en gases de efecto invernadero y se ha implantado un Protocolo de compra de equipos eficientes energéticamente.

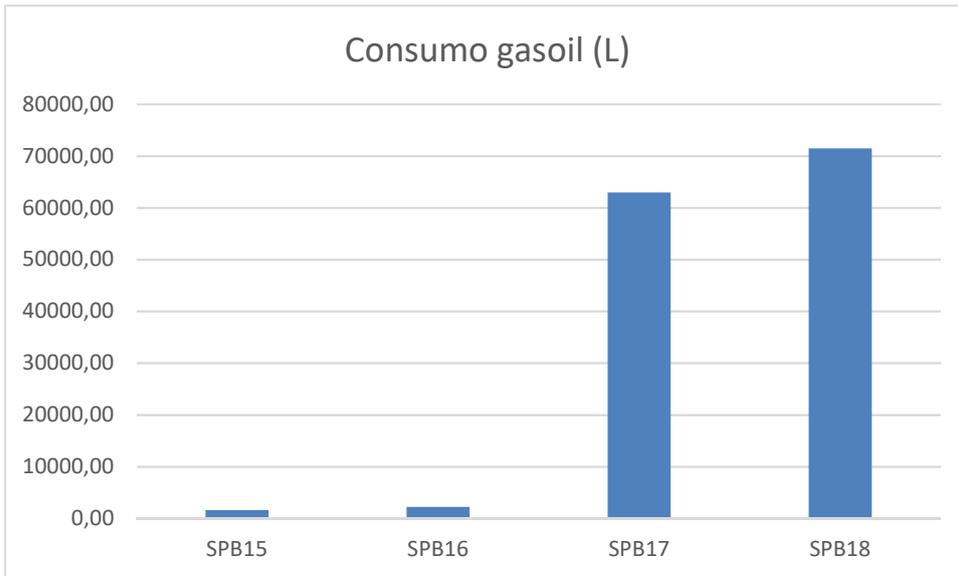
También estamos llevando a cabo un “Plan Renove” de la iluminación de las plantas cambiando a Lámparas LED.

Detalle por fuente:

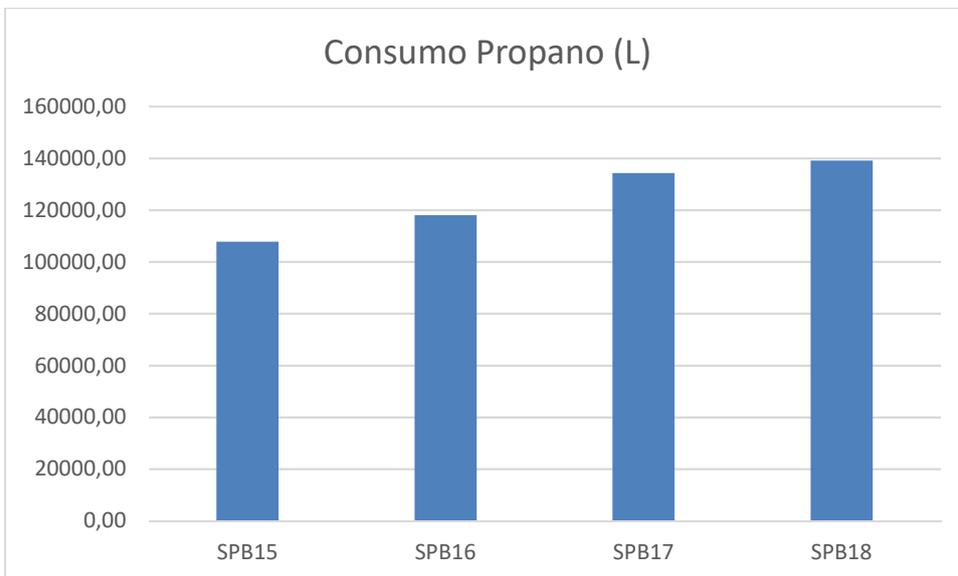
Consumo de electricidad



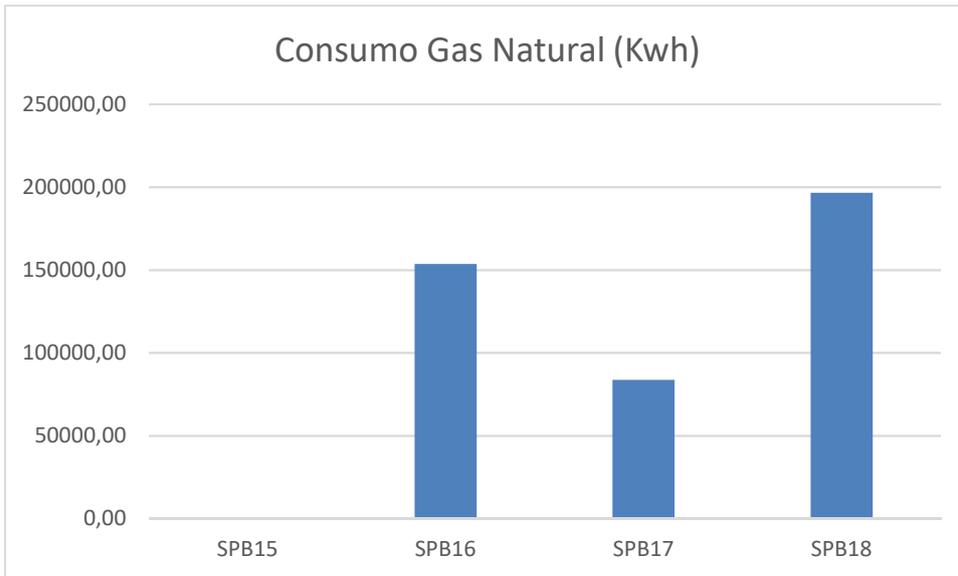
Consumo gasoil



Consumo propano

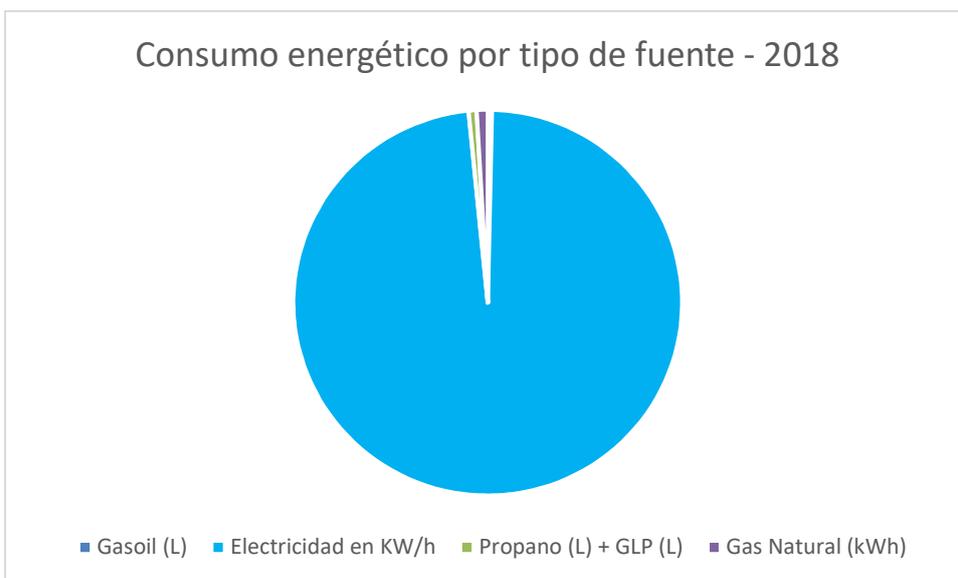


Consumo Gas Natural



El principal consumo energético es el consumo eléctrico puesto que las plantas utilizan la electricidad como fuente de energía en su mayoría. El Gas Natural se utiliza para la generación de vapor y calentamiento del agua.

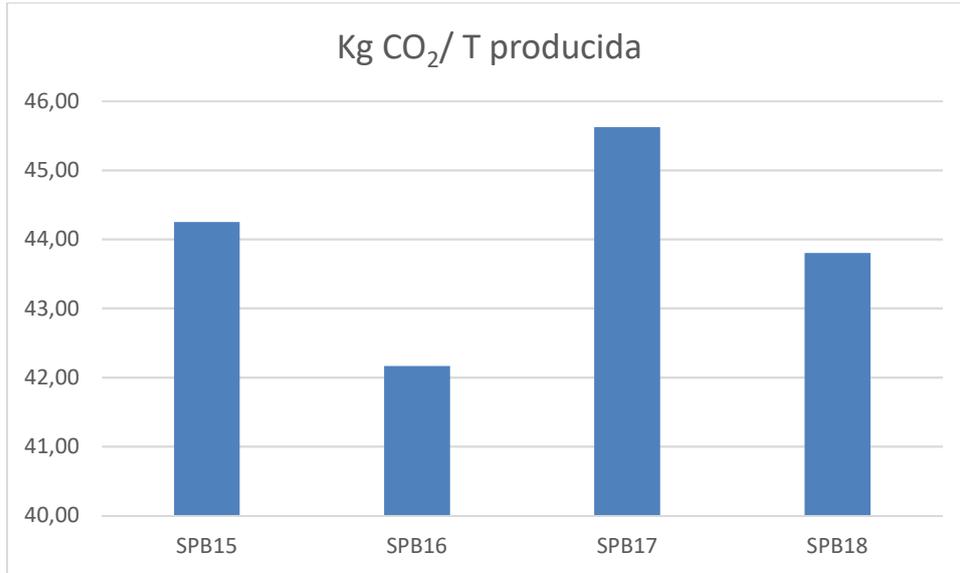
Consumo energético por tipo de fuente del 2018



SPB cuenta con un proyecto de eficiencia energética y cuenta con la monitorización del consumo en electricidad. El análisis de dicha información junto con la impulsión de Buenas Practicas está posibilitando la adopción de nuevas medidas de ahorro energético.

A partir de nuestro consumo energético calculamos las emisiones de CO₂ debidas al consumo energético

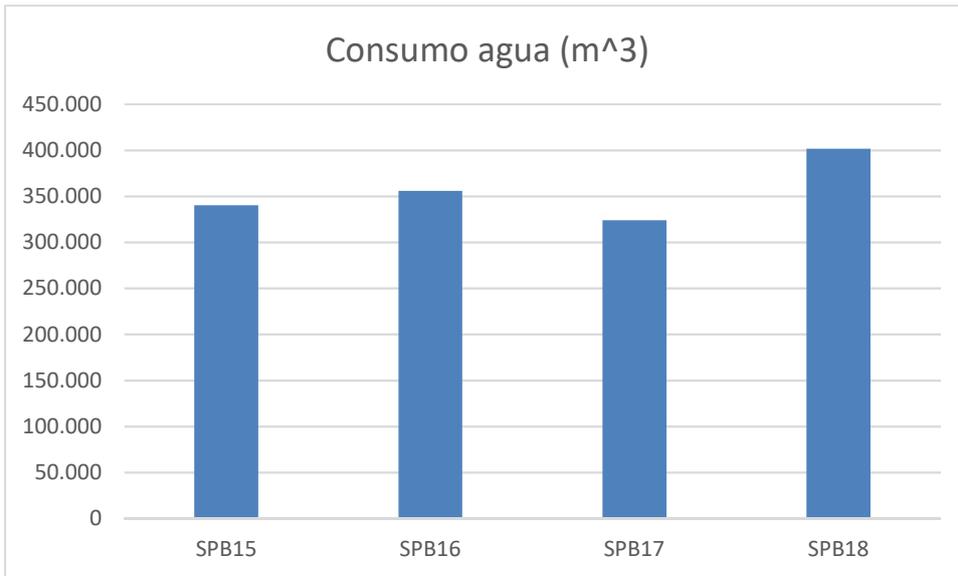
Emisiones de CO₂ debidas al consumo energético



5.2 Uso sostenible de los recursos.

Consumo de agua

El consumo de agua corresponde fundamentalmente a agua de red, contando además con un pequeño consumo de agua de pozo en una de las fábricas. El consumo de agua de pozo son 6.600 m³ anuales.



Se ha producido un aumento en términos absolutos, estando relacionado con el incremento en la producción y el aumento de limpiezas y desinfecciones de las plantas.

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

Materiales aprovisionados

Para la fabricación de nuestros productos es necesario el uso de materias primas (plástico, cartón, materias primas químicas, ...).



Representa el consumo de las materias primas mayoritarias. Se ha conseguido reducir la cantidad de plástico utilizado.

SPB apuesta por el uso de materias primas recicladas como el cartón y el plástico. Estamos haciendo pruebas incorporando un porcentaje de plástico reciclado en nuestros envases.

5.3 Economía circular y gestión de residuos.

En SPB promovemos la Economía circular, empezando con el ecodiseño pensando en la reutilización o reciclado de los componentes una vez terminada su vida útil. En esta línea, fomentamos prácticas de gestión responsable encaminadas a la segregación, reutilización, reciclaje y valorización de los residuos en lugar del tradicional destino final en vertedero.

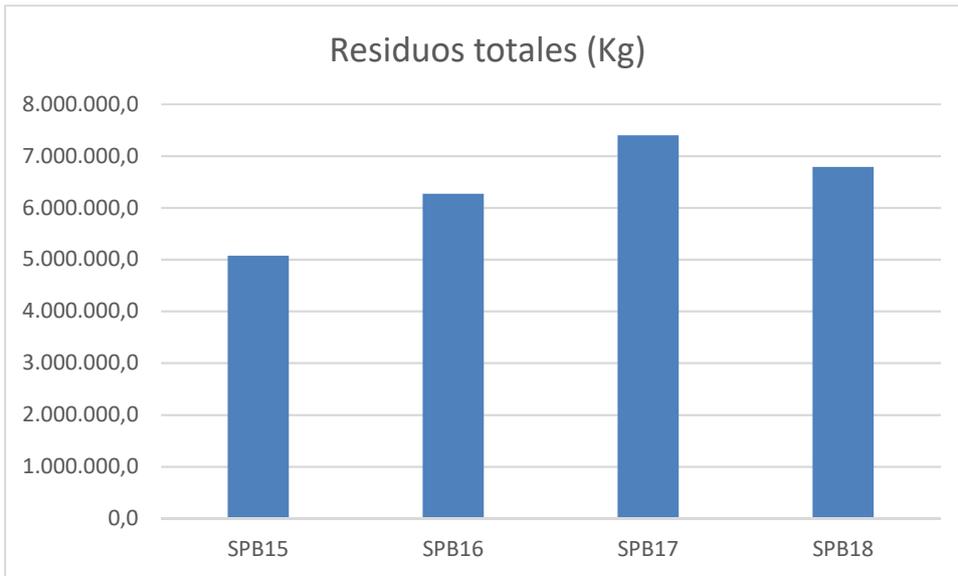
Estamos adheridos a la fundación New Plastics Economy, con el compromiso de erradicar los residuos de plástico desde el origen.

Ejemplo de ello lo constituye la reutilización de aguas de limpieza, reutilización de plástico y reutilización de algunos envases, mediante su triturado.

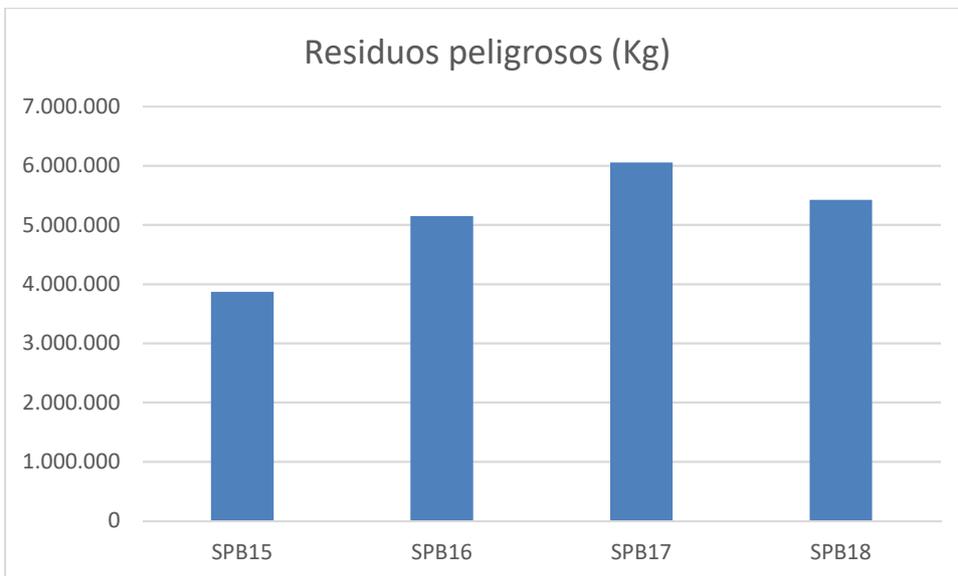
Otras acciones que se han llevado a cabo, siempre teniendo en cuenta el principio de jerarquía de residuos para conseguir el mejor resultado ambiental, dando prioridad a la prevención en la generación, la reutilización y el reciclado, son:

Listado Proyectos MA 2018	Resultados Obtenidos Proyectos
Reducir la generación de Residuos líquidos peligrosos SPB1, SPB2 y SPB3	Se reduce un 15% de media en Valencia
Reducir la generación de Material contaminado	Se reduce más de un 15%
Reducir la generación de Solución ácida inorgánica en SPB1	Se reduce un 30%
Reducir la generación de Aerosoles en SPB1	Se reduce un 70%
Reducción generación Aceite hidráulico SPB Sevilla	Se reduce en un 59,4%
Reducción generación Residuos líquidos peligrosos SPB Sevilla	Se reduce en un 4%

Residuos totales gestionados



Residuos peligrosos gestionados



En 2018 se han gestionado menos residuos que en 2017. La tendencia en la cantidad de residuos gestionados está marcada por la gestión de residuos peligrosos. Los residuos peligrosos de más frecuente generación son las aguas de limpieza ocasionadas por la limpieza y desinfección de nuestras instalaciones.

Todos los residuos gestionados en SPB son gestionados por Gestores de residuos autorizados.

5.4 Biodiversidad.

Todas las plantas productivas de SPB se encuentran en zonas industriales.

En el 75% de nuestras fábricas no hay entornos naturales protegidos ni comunidades locales próximas

Como parte del compromiso de SPB con la Biodiversidad, voluntariamente participamos en plantaciones de árboles, limpieza de espacios naturales, ...



6. Anexo 1: 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 2017, que se publicó en Mayo de 2018.

Con esta nueva memoria/informe de progreso se pretende informar a todos nuestros grupos de interés y renovar nuestra adhesión e informando de nuestros avances en los 10 principios de Pacto Mundial en el año 2018.

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.*

8.1 Índice GRI

Contenidos.	Página	Principio PM
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
G4.1- Declaración del responsable principal de la compañía sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	3	
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
G4.3 Nombre de la organización	2	
G4.4 Marcas, productos y servicios más importante	15	
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	12	
G4.7 Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	15	
G4.8 Mercados de donde se sirve.	10	
G4.9 Dimensión de la organización.	20	
G4.10 Tamaño de plantilla por tipo de contrato y sexo.	20,23	6
G4.11 Porcentaje de empleados cubiertos por Convenio Colectivo.	20	3
G4.12 Cadena de suministro.	10	
PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS		
G4.16 Lista de asociaciones a las que se pertenece.	24	
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA		
PARTICIPACIÓN GRUPOS DE INTERES.		
G4.24 Lista de grupos de interés.	27	
G4.25 Explicación de cómo se determinan los grupos de interés.	27	
PERFIL DE LA MEMORIA		
G4.28 Periodo objeto de la memoria.	56	
G4. 29 Fecha de la última memoria.	56	
G4.30 Ciclo presentación de memorias.	56	
G4.31 Punto de contacto para solventar dudas en relación al contenido de la memoria.	2	
GOBIERNO		

G4.34 Estructura de gobierno.	16,17	
G4.39 Indique si la persona que preside el órgano de gobierno ocupa también un puesto ejecutiva.	12	
Contenidos.		Principio PM
G4.42 Funciones del órgano superior de gobierno.	15	
ETICA E INTEGRIDAD		
G4.56 Descripción de los valores, principios y normas de la organización.	11	10
DESEMPEÑO ECONOMICO		
EC1 Valor económico generado y distribuido.	28	
MEDIOAMBIENTE		
MATERIALES		
EN 1. Materiales por peso y volumen.	53	7,8
ENERGIA		
EN 3. Consumo energético interno.	48	7,8
EN 6. Reducción del consumo energético.	48	8,9
AGUA		
EN 8. Captación total de agua.	52	7,8
EN.9 Fuentes de agua afectadas significativamente por la captación de agua.	52	8
EFLUENTES Y RESIDUOS		
EN22. Vertido total de agua.	52	8,9
EN23. Peso total residuos. Según tipo y método de tratamiento.	54	8
CUMPLIMIENTO REGULATORIO		
EN29. Valor monetario de las multas significativas y número sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación	28	8
GENERAL.		
EN32. Proveedores que se examinaron en función de criterios medioambientales.	46	8
DESEMPEÑO SOCIAL:		
PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO		
EMPLEO		
LA3. Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad/paternidad.	20	6
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN		
LA4. Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos.	35	3

Contenidos.	Página	Principio PM
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.		
LA 5. Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados.	18	
LA 6. Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.		
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN		
LA 9. Promedio de horas de capacitación anuales por empleado.	34	6
LA 11. Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional.	34	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.	16,20,21	6
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES.		
LA 13. Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres.	21	1,6
DERECHOS HUMANOS		
INVERSIÓN		
HR 2. Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con los derechos humanos.	34	1
NO DISCRIMINACIÓN		
HR 3. Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	36	6
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.	33	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.	32	5
TRABAJO FORZOSO.		

HR 6. Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso.	32	4
Contenidos.	Página	Principio PM
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.	32	1
SOCIEDAD		
S04. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	33	10
S05. Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	33	10
CUMPLIMIENTO REGULATORIO		
S08. Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	45	
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.	45	
PR4. Numero de incumplimientos de la regulación de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.	45	
PR5. Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	30	
PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES		
PR8. Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de clientes.	45	
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.	45	