

EINF



2025



EINF
2025

índice

01	Organización y estructura de la empresa	04
----	---	----

02	Componentes de la empresa y riesgos del entorno	07
----	---	----

03	Modelo de negocio y de mercados	11
----	---------------------------------	----

04	Auditorías, gestión de la calidad y satisfacción de los clientes	22
----	--	----

05	Medio Ambiente	32
----	----------------	----

06	Nuestras personas	55
----	-------------------	----

07	Información fiscal y contable	79
----	-------------------------------	----

08	El respeto a los Derechos Humanos	81
----	-----------------------------------	----

09	Lucha contra la corrupción y el soborno	84
----	---	----

10	Índica y contenido Ley 11/2018 y estándares GRI de referencia	86
----	---	----

01

Organización y estructura de la empresa

01 Organización y estructura de la empresa

El año 2025 se desarrolló con la visión de “Ser la mejor opción de fabricante del Sur de Europa ofreciendo soluciones con plástico reciclado que mejoran tu vida diaria y cuidan del planeta”.

Para ello, el CEO y el Comité de Dirección, junto a las demás direcciones y responsables han conducido la Compañía a través del Plan Estratégico 23-25, cuyo propósito es “Facilitar el día a día de las personas y dar varias vidas al plástico, cuidando del planeta”.

En este sentido, en Sp-Berner hemos tomado la decisión de llevar a cabo un Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027, para alinear sus compromisos como compañía con una visión regenerativa e innovadora.

Para poder llevar a cabo la realización del Plan, en primer lugar, se realizó un análisis de doble materialidad, una herramienta que permite alinear la estrategia corporativa de la compañía, la sostenibilidad y el proyecto de creación a largo plazo.

El concepto de doble materialidad reconoce que las decisiones empresariales deben considerar tanto los riesgos y oportunidades derivados de las cuestiones ESG que afectan a la organización (materialidad financiera) como aquellos que afectan a la sociedad y el medio ambiente en general (materialidad externa). Su objetivo es contribuir a una gestión más eficaz, estratégica y responsable y alinear las prioridades de la estrategia corporativa con las expectativas de los grupos de interés relevantes para así constituir la base fundamental para elaborar el Plan Director de Sp-Berner.

El análisis de doble materialidad se ha dividido en 5 fases de análisis:

- Fase 1. Contexto.
- Fase 2. Mapeo de la Cadena de Valor y Definición de los grupos de interés.
- Fase 3. Evaluación de las cuestiones de sostenibilidad por parte de los grupos de interés.
- Fase 4. Priorización de los Impactos, Riesgos y Oportunidades.
- Fase 5. Evaluación y Matriz de Doble Materialidad.

Fases del proceso de diagnóstico y Doble Materialidad		
 Diagnóstico Interno	 Diagnóstico Externo	 Doble Materialidad
Entrevistas con los responsables de área y líneas de negocio Revisión documental Análisis de desempeño Entendimiento del negocio Mapeo de la cadena de valor Análisis resultados de Focus group ESG	Megatendencias globales ESG Índices sectoriales de referencia Análisis sectoriales Benchmarking competencia Análisis de regulaciones e informes ESG Tendencias, cambios del entorno Publicaciones e informes	Identificación de IROs Definición de umbrales y metodología de valoración Evaluación de IROs Definición de cuestiones materiales desde un punto de vista de materialidad de impacto y financiera

01 Organización y estructura de la empresa

Como resultado del análisis y fundamento del posterior Plan Director, en Sp-Berner apostamos por un compromiso hacia un modelo de regeneración y de impacto positivo, siendo este asunto cada vez más relevante para la compañía debido a los cambios regulatorios y las expectativas de la sociedad en relación con la transición limpia, conservación del capital natural, un mundo laboral más justo, diverso e inclusivo, y los principios de gobernanza responsable para hacer frente a las vulnerabilidades de un contexto incierto que requiere de una anticipación y gestión adecuada de riesgos para construir un modelo resiliente.



En consonancia con sus propios esfuerzos, Sp-Berner continuamos fortaleciendo la convicción de que la sostenibilidad y la visión hacia un modelo regenerativo es un pilar fundamental tanto para el negocio como para nuestros clientes.

Por ello, se ha incorporado e integrado de manera transversal los criterios ESG en todas sus operaciones y actividades, alineando sus prácticas con los más altos estándares de responsabilidad ambiental, social y de gobernanza.

Los pilares del Plan Director de Sostenibilidad, que se exponen a continuación, se desarrollan a través de una serie de líneas estratégicas que orientan las acciones de la empresa. Estas líneas establecen un marco de referencia y sirven para organizar y dar forma a las iniciativas estratégicas que se detallarán en las secciones siguientes.

En línea con el objetivo de fortalecer el compromiso de Sp-Berner con el impacto positivo para las personas y la naturaleza se presentan los pilares fundamentales del Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027, dividido en tres áreas clave:

- Medioambiente, que abarca la acción climática, así como la economía circular y la gestión de residuos.
- Social, que incluye el bienestar laboral, con especial foco en el cuidado de la persona, la relación con la cadena de valor, así como la atención a la satisfacción de los clientes.
- Ética, transparencia y gobernanza, que promueve una conducta ejemplar, la transparencia en las operaciones, un sólido gobierno corporativo y el fomento de la innovación, ciberseguridad y la digitalización.

Estos pilares guían las acciones y decisiones de Sp-Berner para generar un impacto positivo y duradero en la sociedad y el medioambiente, atendiendo a sus 5 componentes: cliente, trabajador, proveedor, sociedad y capital.



Componentes de la empresa y riesgos del entorno

02 Componentes de la empresa y riesgos del entorno



El modelo y la cultura de empresa de Sp-Berner concibe la empresa como la suma de 5 componentes, todos ellos igual de importantes, sin favorecer a unos en contra de otros, pero siguiendo el orden secuencial que compartimos a continuación, a través del análisis de doble materialidad y el Plan Director, hemos redefinido nuestras prioridades para-con ellos.

2.1. Cliente

Satisfacción del cliente, construir una relación estable basada en la confianza y la creación de valor a largo plazo son nuestros principales objetivos. La especialización, el nivel tecnológico y la calidad nos permiten dar respuesta a las necesidades específicas de los clientes.

Innovación, proseguir con nuestro compromiso con la innovación que nos permite estar a la vanguardia en nuestros productos. Favorecer la colaboración con nuestros clientes en el eco-diseño para facilitar la reciclabilidad del producto y alargar la vida útil.

Producto sostenible y de calidad, avanzar en el diseño y elaboración de productos de menor impacto ambiental. Materiales de fácil reciclabilidad; con mayor porcentaje de material reciclado, manteniendo íntegro nuestro compromiso con la calidad. Materiales sostenibles: de carácter biodegradable o alternativos más respetuosos con el medioambiente.

2.2. Trabajador

Bienestar laboral, se pretende crear un impacto positivo en las personas, fomentando su bienestar integral y poniendo especial foco en el cuidado de la persona.

02 Componentes de la empresa y riesgos del entorno

2.3. Proveedor

Tecnología de producción, continuar en la búsqueda de nuevas tecnologías de reciclaje, que mejoran la eficiencia de los procesos, permitiendo separar plásticos y eliminar contaminantes de manera más efectiva. A partir de nuestro I+D+i integrado y en colaboración con otras instituciones abordamos las cuestiones de materias primas recicladas y nuevos materiales, aplicamos tecnología en nuestros procesos productivos (Industria 4.0)

2.4. Sociedad

Cambio climático, mitigación y adaptación, gestionar las emisiones GEI y la transición hacia la descarbonización para mitigar los efectos del Cambio climático y continuar trabajando a su vez en un plan de adaptación de sus efectos adversos.

Recycling, waste management y economía circular, continuar con nuestro compromiso de gestión del residuo plástico y de transición del modelo hacia la circularidad que nos permite ser líderes en transformación de plástico, contribuyendo a la transformación del sector más sostenible, eficiente y alineado con los desafíos ambientales globales. El Buen Plástico.

Producto sostenible y de calidad, dimensión social: Avanzar en el diseño y elaboración de productos de menor impacto ambiental. Materiales de fácil reciclabilidad y respetuosos con el medio ambiente.

Innovación, dimensión social: Proseguir con nuestro compromiso con la innovación que nos permite estar a la vanguardia en nuestros productos. Desarrollo de innovación en 5 pilares: tecnología, materiales, diseño, ergonomía y funcionalidad.

2.5. Capital

Gobernanza responsable, continuar con nuestro compromiso hacia un sistema de gobierno corporativo transparente y eficaz para generar valor a largo plazo y proteger los intereses de todos los grupos de interés. Disponer de un sistema robusto para la gestión de riesgos y una gobernanza en sostenibilidad que permita una gestión estratégica.

Ciberseguridad y digitalización, en su dimensión, protección de activos y continuidad financiera. Realizar las actuaciones adecuadas y proporcionadas para proteger la información y gestionar los riesgos que afecten a la seguridad de las redes y sistemas de información, preservando en todo momento la confidencialidad, integridad y disponibilidad.

02 Componentes de la empresa y riesgos del entorno

Teniendo en cuenta todos y cada uno de los componentes de la empresa, Sp-Berner analiza los riesgos a los que su actividad está sometida periódicamente, y se considera esta información para el análisis de la evaluación del desempeño de la compañía y para la orientación de sus actividades.

Desde la Dirección General se establecen las políticas destinadas a la identificación, prevención y gestión de los riesgos corporativos, así como las estrategias encaminadas a su minimización.

Finalmente, los riesgos detectados más significativos han sido los siguientes, clasificados por su criticidad alta, media o baja.

Sostenibilidad medioambiental y restricciones normativas medioambientales.	Alta
Seguridad alimentaria y Seguridad en productos de uso infantil.	Alta
Aseguramiento de la calidad en todo el proceso productivo (recepción MMPP, producción, almacenamiento, expedición).	Alta
Gestión del conocimiento <i>know how</i> .	Alta
Incremento del precio de MP	Alta
Incremento del coste energético y suministro eléctrico	Alta
Incremento en la exigencia de los clientes (aumento en el número y exigencia de las auditorías de cliente)	Media
Globalización de competidores	Media
Ciberseguridad	Alta
Avance tecnológico y digitalización	Media
Prevención riesgos laborales	Alta

En conclusión, Sp-Berner desarrolla su actividad bajo un modelo empresarial equilibrado, que integra de forma estratégica las necesidades de clientes, trabajadores, proveedores, sociedad y capital, situando la sostenibilidad, la innovación y la calidad como ejes fundamentales de su crecimiento.

Este enfoque integral fortalece la resiliencia de la organización y consolida su compromiso con un desarrollo sostenible, competitivo y alineado con las expectativas de su grupo de interés.

03

Modelo de negocio y de mercados

03 Modelo de negocio y de mercados

3.1. Del concepto a la nueva realidad

Desde los inicios de la compañía, hace más de 60 años, Sp-Berner se ha caracterizado por su inquietud respecto a los procesos que giran en torno a la inyección de plásticos.

Hoy, con la tercera generación liderando el negocio, la gama de productos se comercializa en los principales canales de distribución, tanto a nivel nacional como internacional, así como en el entorno e-commerce. De esta manera se ha consolidado como un referente en la transformación de plástico, incluyendo el reciclaje en sus procesos, gracias a la planta de reciclaje inaugurada en 2012, donde transformamos residuos plásticos post-consumo en materia prima para nuevos productos sostenibles.

Actualmente cuenta con la infraestructura más grande dedicada al sector de la inyección de plásticos en España, con una superficie total de 350.000 m², lo cual convierte a la compañía en un *partner* estratégico de primer nivel para el desarrollo de proyectos integrales de gran volumen en los mercados nacionales e internacionales. De esta manera, ofrece soluciones globales y llave en mano para sus clientes, creando productos innovadores y funcionales que hagan la vida más fácil en el hogar de los consumidores finales.

Actualmente la compañía cuenta con 5 sedes, distribuidas en centros productivos, logísticos y de transformación de plástico post-consumo:

Sp-Berner (planta sede): Situada en Aldaya (Valencia, España)

Berner: Situada en Aldaya (Valencia, España)

Spalex: Situada en Chiva (Valencia, España)

Centro Logístico: Situado en Paterna (Valencia, España)

Sp-Berner Recycling (planta de reciclaje): Situada en Torrente (Valencia, España)

Sp-Berner participa en todos los niveles de desarrollo del producto (servicio integral 360°), que incluye desde el diseño conceptual, el diseño y construcción del molde, la fabricación del producto, hasta la entrega del producto en casa del cliente.

3.1.1. Despegamos hacia el 4.0

Sp-Berner va más allá de la mejora continua, por ello se posiciona firmemente hacia la **industria 4.0**, un término que suena lejano y retador, pero con el que se convive día a día. Un término que incluye una nueva forma de entender la industria, donde la tecnología, los datos y la automatización se combinan para tomar mejores decisiones, trabajar con más eficiencia y ser más competitivos. Pero no se trata solo de robots o automatismos: también se trata de personas, procesos y cultura.

03 Modelo de negocio y de mercados

En Sp-Berner, la apuesta por la Industria 4.0 es clara y visible, y los primeros proyectos estratégicos ya están en marcha.

NUEVO ALMACÉN AUTOMÁTICO

- 1 Uno de los pilares de nuestra transformación será el nuevo almacén automático para producto terminado, con una capacidad para más de 50.000 palets. Una instalación de gran altura y alta densidad, diseñada para gestionar el stock de forma eficiente, segura y totalmente automatizada.

LANZADERA INTRALÓGÍSTICA

- 2 La conexión con la producción se hará a través de una lanzadera automática que transportará los palets de producto terminado directamente desde las plantas productivas hasta el almacén, permitiendo ganar agilidad, trazabilidad y control en toda la cadena logística, preparándonos para seguir creciendo con solidez.

PLANTA SPALEX EN ALDAIA

- 3 El traslado de la fabricación de Spalex a Aldaia. Esta planta no será solo una nave más: será una planta pensada desde cero para aplicar los principios de la industria conectada, flexible y eficiente.

AMPLIACIÓN DENTALES

- 4 La planta de dentales se amplía al doble de su capacidad, incorporando los principios de la Industria 4.0 desde su concepción. La nueva instalación estará diseñada para integrar soluciones digitales, captura de datos en tiempo real, trazabilidad avanzada y automatización colaborativa, lo que nos permitirá aumentar la capacidad productiva sin perder flexibilidad.

PLANTA MONTAJES

- 5 Una nueva nave destinada a concentrar todas las actividades de montaje, reprocesado y operaciones auxiliares bajo un enfoque de Industria 4.0, combinando ergonomía, digitalización de instrucciones, captura de datos operativos y trazabilidad en tiempo real.

ESPECIALIZACIÓN DE PLANTAS

- 6 En el marco de nuestra evolución industrial, estamos avanzando hacia un modelo de especialización de plantas que nos permitirá ser más eficientes, precisos y competitivos. Este enfoque contempla por ejemplo la planta dedicada exclusivamente a la fabricación de herméticos (SK3), o la planta especializada en taponería (SP1), concentrando el conocimiento técnico y la mejora continua, tanto de máquinas como de personas.

03 Modelo de negocio y de mercados

TALLER DE MOLDES S.XXII

7

El taller de matricería está iniciando una transformación clave hacia la automatización y la robotización de sus procesos, alineándose con nuestra visión 4.0. Este cambio supone la incorporación de células robotizadas, sistemas de manipulación automática y tecnologías en tiempo real que permitirán aumentar la precisión, reducir tiempos de ajuste y mejorar la trazabilidad de cada intervención. Automatizar no significa eliminar el conocimiento, sino potenciarlo: nuestros técnicos contarán con herramientas digitales que amplían sus capacidades, permitiendo que el taller evolucione hacia un entorno más eficiente, seguro y tecnológicamente avanzado.

Estos proyectos no solo representan una mejora operativa, sino un salto cualitativo hacia un modelo inteligente y escalable, alineado con la visión 4.0.

Por otro lado, esta transformación no es solo de más plantas y más tecnología, se trata de una nueva forma de trabajar: **nuevos roles, más datos disponibles, trabajo más colaborativo entre departamentos y una cultura más ágil y conectada**. Aparecen **nuevos perfiles técnicos** reforzando la importancia del trabajo interdisciplinar y la mejora continua.

3.2. E-commerce y lanzamiento tienda online

3.2.1. Lanzamiento de la nueva tienda online de Sp-Berner

En el marco de la estrategia de transformación digital y diversificación de canales de venta, SP-Berner ha puesto en marcha su nueva tienda online B2C, accesible a través de shop.sp-berner.com. Este proyecto supone un avance significativo en la evolución comercial de la compañía, permitiendo reforzar la relación directa con el consumidor final, ampliar la presencia digital de la marca y consolidar un modelo de venta omnicanal alineado con las nuevas tendencias de consumo.

La nueva plataforma nace con el objetivo de ofrecer una experiencia de compra más ágil, intuitiva y adaptada a los hábitos digitales actuales. Para ello, se ha desarrollado sobre una infraestructura tecnológica escalable y flexible, preparada para crecer en funcionalidades, idiomas y mercados internacionales.

Además, la tienda ha sido concebida como un *hub* centralizador de operaciones digitales, capaz de integrarse con los sistemas internos de la compañía y servir como base para futuros desarrollos comerciales y tecnológicos.

03 Modelo de negocio y de mercados

Entre los principales avances que ha supuesto el lanzamiento del e-commerce destacan:

- Apertura del canal directo al consumidor (D2C), permitiendo a SP-Berner reforzar el conocimiento de marca y obtener una relación más cercana con el cliente final.
- Internacionalización digital, gracias a una arquitectura preparada para operar en distintos mercados, idiomas y monedas.
- Optimización de la experiencia de usuario, mediante un diseño visual moderno, navegación intuitiva y adaptación completa a dispositivos móviles.
- Mejora de la eficiencia operativa, integrando la tienda con procesos internos de gestión logística, catálogo y pedidos.
- Mayor capacidad analítica y comercial, facilitando la obtención de datos sobre comportamiento de compra, preferencias de producto y tendencias de consumo.

La tienda online incorpora además funcionalidades avanzadas orientadas a mejorar la conversión y la experiencia de compra del usuario:

- Navegación optimizada por categorías y familias de producto.
- Buscador avanzado y fichas de producto enriquecidas.
- Proceso de compra simplificado y adaptado a móvil.
- Gestión centralizada de promociones y campañas digitales.
- Plataforma preparada para integraciones futuras con *marketplaces* y entornos B2B.
- Capacidad de escalabilidad tecnológica para nuevos desarrollos y funcionalidades.

Este nuevo canal digital refuerza también el posicionamiento de Sp-Berner como compañía innovadora y comprometida con la sostenibilidad.

La tienda online permite acercar al consumidor final el amplio catálogo de productos fabricados en España con materiales reciclados y criterios de economía circular, alineándose con la propuesta de valor corporativa basada en "El Buen Plástico".

Con esta iniciativa, Sp-Berner avanza en su proceso de digitalización y modernización comercial, fortaleciendo su competitividad y sentando las bases para futuras oportunidades de crecimiento en el entorno digital.

03 Modelo de negocio y de mercados

3.2.2. Ventas e-commerce

Durante el ejercicio 2025, las ventas en e-commerce han superado 1.100.000€, superando en un +40% respecto a 2024. Sin embargo, aún está lejos del presupuesto establecido y los objetivos establecidos por la compañía. Respecto a las acciones más significativas del año:

- La categoría principal de venta e-commerce continúa siendo el Mueble de Jardín, un producto con estacionalidad alta.
- Se ha optimizado la operativa en los distintos portales donde se tiene presencia.
- Se ha lanzado la nueva tienda online de Sp-Berner.
- Lanzamiento de estrategia surtido eficaz, reduciendo el surtido de productos e-commerce, analizando la rentabilidad de cada referencia y eliminando las que no arrojaban contribución suficiente.
- Nuestro Cubo Reciclaje 70L, continúa siendo producto TOP en Amazon y otros canales online.

A continuación, detallamos el TOP 3 CLIENTES de e-commerce:

CLIENTE	2024	2025
AMAZON	344.053,58€	442.313,81€
DISTRIBUCIONES DIEMPI	296.180,40€	298,151.36€
TIENDA PROPIA SP BERNER	0€	76.249.16€

03 Modelo de negocio y de mercados

3.3. Presencia en ferias internacionales

3.3.1. Feria Ambiente (7-11 Febrero 2025, Frankfurt)



La Feria Ambiente en Frankfurt es una feria internacional líder en bienes de consumo, enfocada en el sector de hogar.

Se celebra anualmente en Frankfurt, Alemania, y es un punto de encuentro para profesionales, fabricantes y empresas orientadas al diseño.

La feria presenta las últimas tendencias y novedades en estos sectores ofreciendo el descubrimiento de nuevas oportunidades de negocio.

3.3.2. Feria Spoga (24-26 Junio 2025, Colonia)

La Feria Spoga+Gafa es la feria internacional más grande del mundo dedicada al sector de la jardinería y el estilo de vida al aire libre.

Se celebra anualmente en Colonia, Alemania, y reúne a profesionales y entusiastas de todo el mundo para mostrar y descubrir las últimas tendencias y soluciones en jardinería y mobiliario exterior.



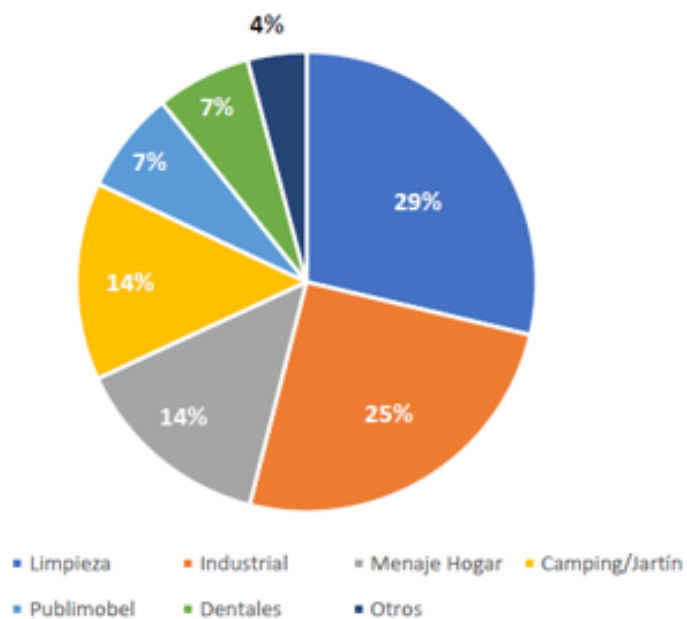
3.4. Nuestro mercado

Sp-Berner continúa siendo empresa de referencia en el mercado nacional y europeo, y cada vez se apuesta más por la internacionalización de acuerdo con su plan estratégico. A continuación, podemos observar la tabla explicativa de las ventas del 2025 y el grafico demográfico correspondiente.

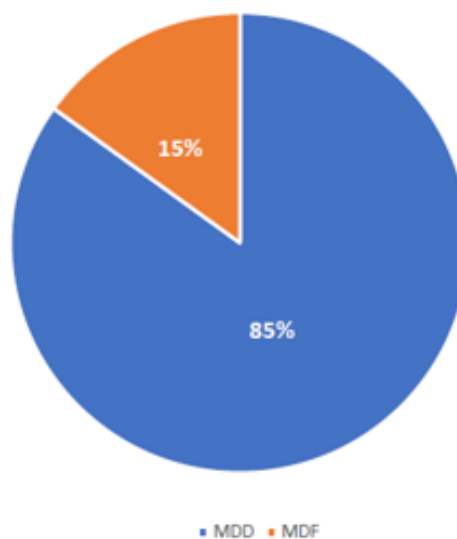
VENTAS 2025		
Total	152.844,332€	100%
España	120.277,850€	78,69%
Resto Unión Europea	8.537,160€	5,59%
Resto mundo	24.029,332€	15,72%

03 Modelo de negocio y de mercados

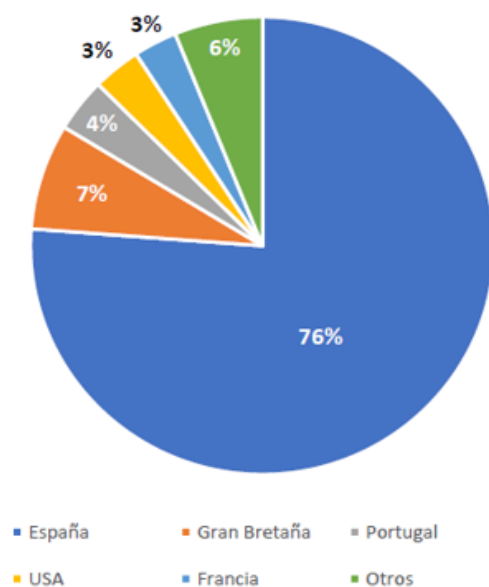
POR FAMILIAS



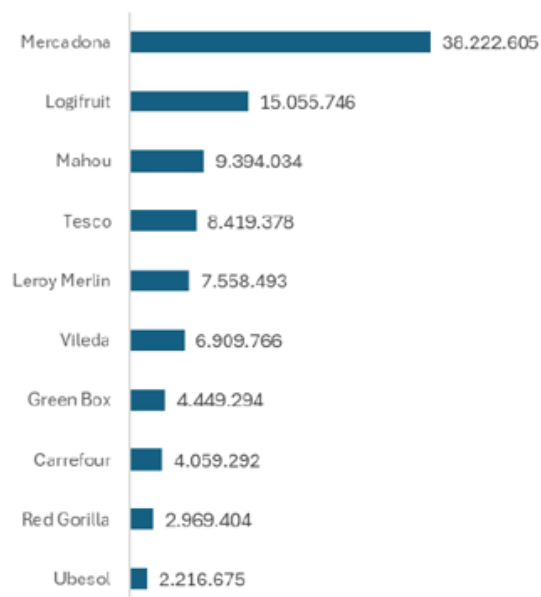
MDF vs MDD



POR ÁREAS GEOGRÁFICAS



TOP 10 CLIENTES = 69% VENTAS



03 Modelo de negocio y de mercados

3.5. Reunión anual de ventas 2025



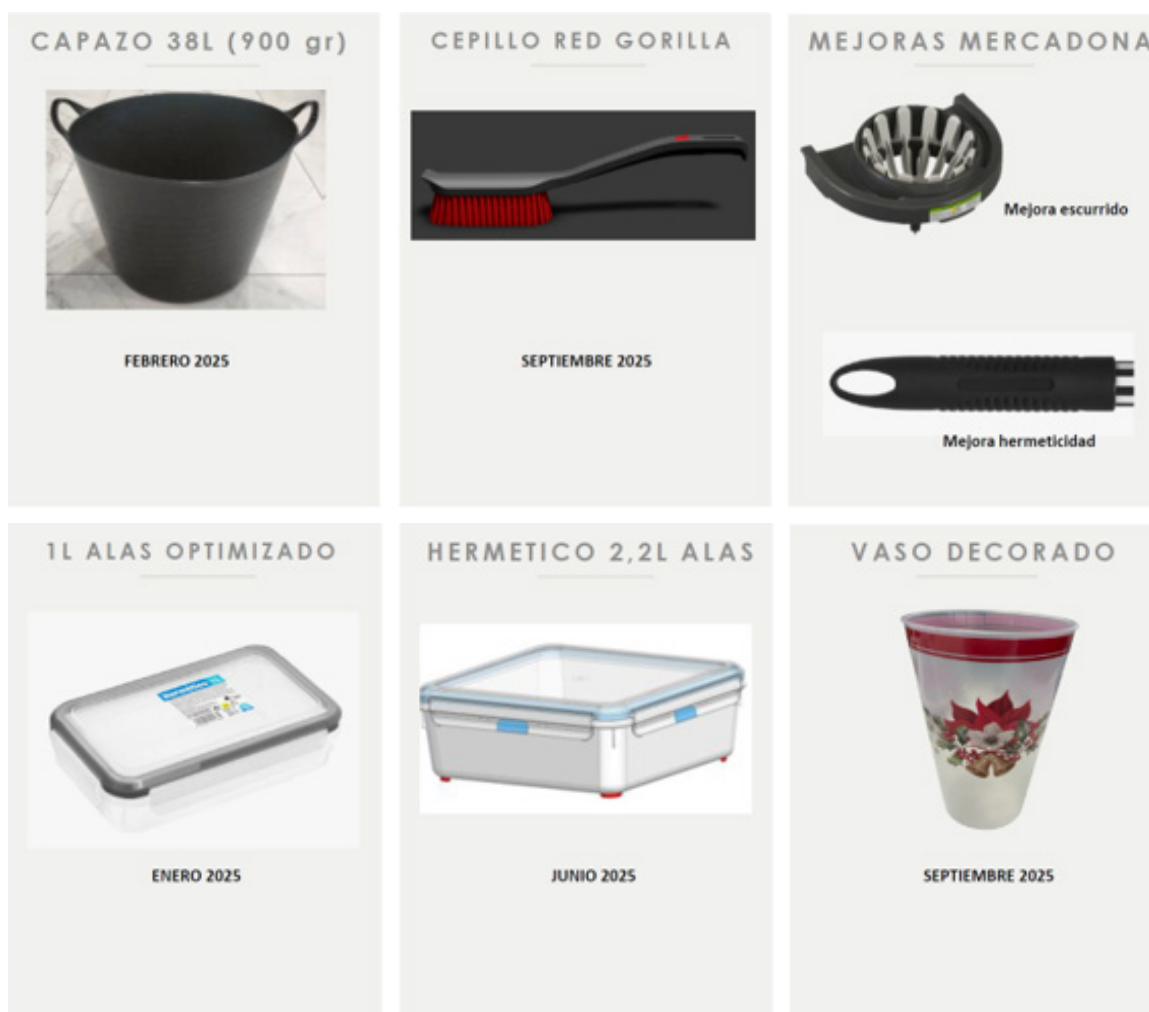
03 Modelo de negocio y de mercados

3.6. Nuevos lanzamientos

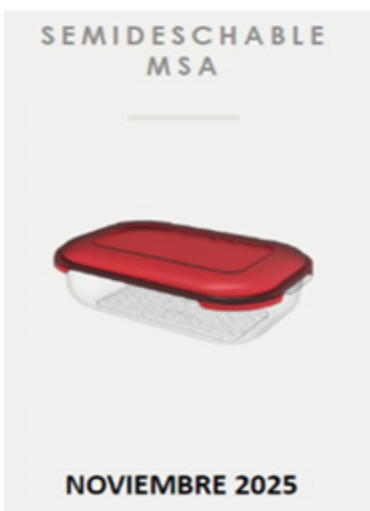
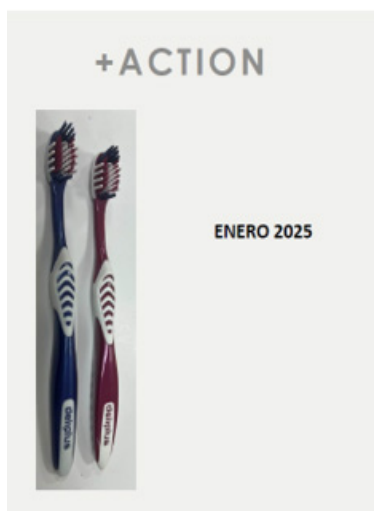
Durante el año 2025, se ha continuado con la estrategia lanzada en el 2025, Estrategia de Surtido Eficaz, una estrategia fundamentada en vender más con menos referencias, mejorando la contribución económica mediante un catálogo optimizado de productos. Con este nuevo sistema, se priorizan aquellas referencias con mayor rendimiento y se impulsa la estandarización, los procesos operativos y la mejora de calidad en los productos.

Como novedad, en el año 2025, se ha diseñado un sistema de evaluación para atribuir una puntuación final a las referencias y determinar así si cumplen o no el criterio de surtido eficiente.

Los Departamentos de Ventas y Marketing han desarrollado e introducido en el mercado, durante el ejercicio 2025, los siguientes nuevos productos:



03 Modelo de negocio y de mercados



04

**Auditorías, gestión de la calidad
y satisfacción de los clientes**

04 Auditorías, gestión de la calidad y satisfacción de los clientes

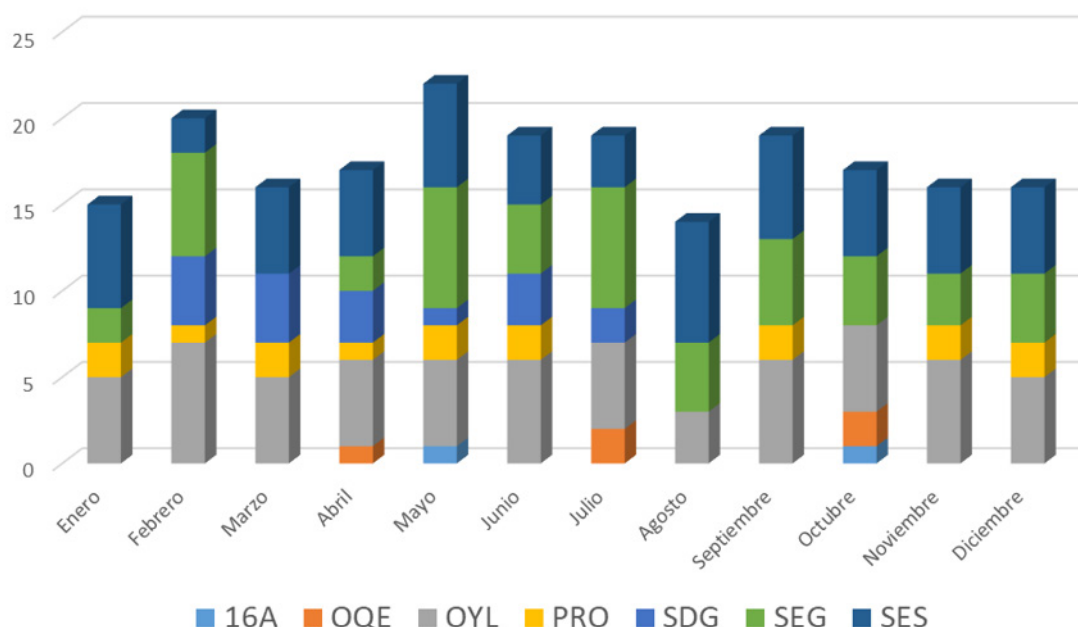
4.1. Auditorías internas

El Departamento de Auditoría interna es el encargado de realizar internamente las auditorías periódicas que se han previsto realizar durante el año, y cuyos objetivos son: analizar el desarrollo y cumplimiento del Plan de auditorías del año 2025, y determinar las incidencias más críticas en las auditorías realizadas y las posibles mejoras en los procesos auditados para asegurar su implementación en la organización.

El Departamento de Auditorías organiza la realización de estas de manera continua y según su tipología. En el año 2025, el Plan de Auditorías ha alcanzado un cumplimiento del 103% al cierre de ejercicio, dato que coincide con el registrado en 2024. En total, se han realizado 175 auditorías frente a las 169 inicialmente planificadas, superando nuevamente el programa anual planificado con un 3% más de las auditorías previstas.

Las siguientes tablas muestran la distribución por mes y tipo de auditoría realizada.

AUDITORÍAS REALIZADAS POR MES



A continuación, se muestran los distintos tipos de auditorías realizados en Sp-Berner más importantes:

Auditoría 16 áreas de calidad total. El propósito de esta auditoría es asegurar la correcta implementación de todos los puntos definidos para cada una de las 16 áreas en las que se ha dividido la empresa para asegurar

04 Auditorías, gestión de la calidad y satisfacción de los clientes

la calidad de los productos y adquirir una Cultura de Calidad Total en toda la organización a través de su cumplimiento con el máximo rigor.

- Auditorías realizadas de "16ª" en 2025: 1

Auditoría Tipo SES: Se trata de las de los procedimientos internos de trabajo, para asegurar que se cumplen los métodos escritos y que son óptimos según el Sistema de Excelencia Sp-Berner (SES): sistema de gestión para la estandarización y excelencia de la Compañía, que engloba toda la documentación de esta, y permite que todos los empleados trabajen del mismo modo en todas las plantas. El SES contempla los procesos estratégicos, clave y soporte definidos y sus métodos, instrucciones, formularios y estándares.

- Auditorías realizadas tipo SES en 2025: 33

Auditorías de OQE y Proceso: El objetivo de estas auditorías es asegurar el cumplimiento de las especificaciones del cliente, así como los estándares y procedimientos establecidos en la compañía, dentro de la cadena de proceso de fabricación. Se priorizan procesos críticos por la complejidad del proceso o por las características del producto (productos en contacto con alimentos, productos de uso infantil, etc.)

- Auditorías de OQE en 2025: 7
- Auditorías de PRO en 2025: 12

Auditorías de Orden y Limpieza (OYL): El objetivo es asegurar que se encuentran y mantienen en buen estado las instalaciones de la empresa en todas sus plantas, comprimiendo con los estándares de OYL definidos.

- Auditorías realizadas de OYL en 2025: 47

Auditorías de seguimiento de cierre de acciones derivadas de auditorías: El objetivo de estas auditorías es asegurar a lo largo del tiempo el mantenimiento de los estándares definidos, los registros, el modelo de empresa Calidad Total (MCT) y el Cumplimiento de estrategias de los departamentos.

- Auditorías realizadas de "SEG Seguimiento" en 2025: 39

Auditorías SDG: El objetivo de estas auditorías es cumplir con las solicitudes de Dirección General sobre la revisión de alguna área, departamento o proceso, con el objetivo de detectar debilidades y proponer acciones de mejora.

- Auditorías realizadas de "SDG Seguimiento" en 2025: 37

04 Auditorías, gestión de la calidad y satisfacción de los clientes

De las auditorías realizadas en 2025 se han generado un total de 92 planes de acción de auditorías, quedando abiertos a inicios del 2026, 5 de ellos.

Se han propuesto un total de 551 acciones correctivas con fecha objetivo 2025, habiendo implementado 442 acciones. Se tiene una media de acciones cerradas a tiempo de un 83%, valor superior al 74% del 2024.

4.2. Auditorías externas

La dinámica diaria y operativa de la compañía lleva implícita la realización de auditorías también externas, impulsadas por parte de los clientes. Una actividad que permite a la organización mantenerse actualizada y trabajar la constante exigencia de un proceso de mejora continua orientado a la satisfacción del cliente.

A lo largo del 2025, la empresa ha hecho frente a 14 auditorías externas, tanto de clientes como reglamentarias. Las temáticas de las auditorías siguen siendo las vistas en los últimos años, por un lado la exigencia se demuestra a través de auditorías de calidad y seguridad alimentaria, y por otro, mostramos nuestros compromisos a través de auditorías éticas y sociales, un tema que se encuentra a la orden del día.

Todas han obtenido un resultado satisfactorio por parte de los clientes y de las entidades de certificación que han participado. Entre ellas se podría destacar las siguientes: ISO 9001 + Orden TED, ISO 14001, BRC, Sanidad, Recyclclass...

4.3. Gestión de la calidad y satisfacción de los clientes

Sp-Berner apoya la implantación en la organización del Modelo de empresa de Calidad-Total, centrado en las dos grandes estrategias de calidad:

- 16 Áreas de Calidad Total (Calidad Global)
- Sistema de Gestión de Calidad (Calidad Producto)

Para la actividad realizada por Sp-Berner resulta esencial el cumplimiento de los requisitos establecidos por los clientes. Para ello, la compañía ha implantado un sistema que se nutre con las especificaciones de producto, enriquecidas con las exigencias de cada cliente y dan continuidad a los planes de calidad utilizados en producción donde están todos los controles de calidad sobre producto. Este enfoque permite tener siempre el sistema actualizado.

04 Auditorías, gestión de la calidad y satisfacción de los clientes

Año tras año, la satisfacción del cliente es uno de los KPIs más importantes en la medición de los procesos, por ello se realiza una encuesta de satisfacción a los clientes con facturación de más de 10.000€, y se tienen en cuenta también las opiniones referentes a e-commerce, gestionado por el área de Marketing.

Siguiendo con la tendencia que lleva encaminada desde 2023, la valoración del año 2025 mejoró aún más, respecto al año anterior y alcanzó una **puntuación promedia de 8,3**, que es la puntuación más alta alcanzada en los últimos 7 años.

Durante el año 2025 las reclamaciones de clientes han registrado una ligera subida, registrándose un total de 726 ¹ reclamaciones, debido especialmente a los productos de la gama mobiliaria.

En esta ocasión, se ha tenido 1 reclamación en materia de seguridad alimentaria. En Sp-Berner, tanto los productos de uso infantil, como los alimentarios, son considerados productos críticos, lo que conlleva unos controles de calidad reforzados que permiten garantizar la calidad esperada por los clientes.

4.4. Auditorías a proveedores

Al disponer de una importante red de proveedores, es esencial también mantenerles también en continua evaluación, mediante seguimientos e inspección de todas las entregas recibidas.

El compromiso con la calidad que mantiene Sp-Berner, incluye también el control de los proveedores de la empresa y colaborar juntamente con el objetivo de conseguir una red comprometida con el proyecto de la empresa y conseguir el desarrollo de los mismos, en referencia a los requisitos de calidad del sector.

Durante el 2025 se realizaron un total de 3 auditorías, continuando de esa manera con el fortalecimiento del departamento dedicado a ello. Se continúan con los criterios establecidos para la evaluación de los proveedores y comunicación a aquellos los cuales se obtenga una nota inferior a 68%, si se considera oportuno. Respecto al "Portal de Proveedores" interesa destacar que en años anteriores se llevó a cabo la implementación de un nuevo portal documental para poder incluir todas las auditorías a proveedores y llevarlo mejor registrado y controlado.

4.5. Ética empresarial

Sp-Berner está comprometida con el establecimiento de un marco de confianza y de colaboración con sus proveedores de bienes y servicios, siendo el presente "Código Ético de Proveedores" fiel reflejo de un marco de entendimiento mutuo, que permita mantener relaciones comerciales estables y duraderas con el objetivo de conseguir una mejora continua en los procesos de compras y contratación basados en la excelencia.

¹ Se excluye...

04 Auditorías, gestión de la calidad y satisfacción de los clientes

Sp-Berner espera que todos sus proveedores compartan los principios básicos recogidos en este “Código Ético de Proveedores” y respeten el compromiso mediante la aplicación de este Código a su propia actividad y a la de sus matrices y filiales, cumpliendo con los estándares internacionalmente aceptados respecto a estas materias.

Al considerar a los proveedores un grupo de interés estratégico, Sp-Berner ha establecido para estos unos principios de actuación específicos para su área de actividad, acordes, en todo caso, con los principios y valores de Sp-Berner.

Los proveedores de Sp-Berner desarrollarán sus actividades empresariales y profesionales, actuando siempre de forma ética e íntegra, teniendo en cuenta los principios de:

- 1. Legalidad:** los proveedores respetarán las leyes, normas y reglamentos de los países donde desarrollen su actividad, sin llevar a cabo prácticas ni conductas que pongan en peligro la legalidad ni los principios éticos fundamentales.
- 2. Transparencia:** los proveedores proporcionarán información veraz e íntegra en todas las publicaciones de carácter financiero, empresarial o comercial que realicen.
- 3. Competencia leal:** los proveedores dirigirán sus empresas respetando la competencia leal, así como toda aquella normativa que le sea de cumplimiento, desarrollando su actividad de forma ética en su relación con sus compañías competidoras.
- 4. Conflicto de intereses:** los proveedores, con objeto de mantener y garantizar su plena independencia, deberán identificar y resolver cualquier situación de conflicto de interés, real o potencial, que presente cualquiera de sus empleados.
- 5. Comunicación de situaciones o comportamientos irregulares:** los proveedores facilitarán a sus empleados la posibilidad de comunicar, de manera confidencial, cualquier situación, incidencia o comportamiento que consideren irregular, iniciando el proveedor, siempre que lo estime conveniente, la investigación pertinente.
- 6. Información reservada, confidencial y/o de uso interno e Información de carácter personal:** la información no pública de Sp-Berner que sea propiedad o esté bajo custodia del proveedor tendrá consideración de información reservada, confidencial y/o de uso interno, siendo responsabilidad del proveedor adoptar las

04 Auditorías, gestión de la calidad y satisfacción de los clientes

medidas necesarias para proteger dicha información. No utilizará ni compartirá la información que haya recibido como reservada, confidencial y/o de uso interno durante su relación comercial, salvo que esté expresamente autorizado por Sp-Berner. En cualquier caso, garantizará siempre la privacidad de los datos.

7. Anti-corrupción: Sp-Berner exige a sus proveedores la necesidad de presentar tolerancia cero frente a la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno, rechazando de forma rotunda la existencia de dichos comportamientos.

En tal sentido, ningún proveedor podrá ofrecer ni realizar de forma directa o indirecta pagos en metálico, en especie o cualquier otra clase de beneficio, a cualquier persona física o jurídica con los objetivos de:

Obtener o mantener de forma ilícita cualquier negocio o ventaja, y/o.

Que esa persona física o jurídica abuse de su influencia, real o aparente, para obtener ilícitamente cualquier negocio o ventaja.

4.6. Derechos humanos y laborales

Sp-Berner quiere extender a sus proveedores y contratistas su compromiso en este ámbito de acuerdo con las principales leyes y prácticas reconocidas internacionalmente como son:

- **Derechos humanos:** los proveedores apoyarán y respetarán la protección de los derechos humanos proclamados de forma universal, y se asegurarán de no ser cómplices, por acción u omisión, de la vulneración de los mismos.
- **Legislación laboral:** los proveedores cumplirán las leyes y reglamentos en materia laboral relativos a salarios y horarios de trabajo, respetando todos los derechos de los trabajadores de acuerdo a la legislación del país donde desarrollen la actividad (salario mínimo, remuneración de horas extraordinarias, descansos y periodos de vacaciones).
- **Dignidad de las personas:** El proveedor respetará la dignidad, intimidad y cualquier otro derecho atribuido al trabajador, evitando cualquier conducta que intimide u ofenda los derechos de las personas.
- **Trabajo infantil:** los proveedores no contratarán a menores de edad para la realización de ningún trabajo, respetando siempre la edad mínima de contratación fijada en la legislación aplicable, y apoyando

04 Auditorías, gestión de la calidad y satisfacción de los clientes

la erradicación del trabajo infantil, evitando, además, que ningún joven realice trabajos peligrosos o que interfieran en su educación o desarrollo físico, mental, moral y social.

- **Trabajos forzados y acoso:** los proveedores corroborarán la inexistencia en su organización de trabajos forzados o realizados bajo coacción, entendiendo como tal cualquier trabajo llevado a cabo bajo una amenaza de pena o represalia cualquiera, rechazando cualquier manifestación de violencia, explotación o acoso sexual, físico, psicológico, moral, abuso de autoridad o maltrato.

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación:** los proveedores promoverán la no discriminación en el empleo y la ocupación por razón de raza, edad, género, estado civil, orientación sexual, nacionalidad, origen social o étnico, ideología u opinión pública, religión, capacidad física, estado de salud, embarazo, estado civil o cualquier otra condición personal, física o social de sus empleados, favoreciendo la igualdad de oportunidades entre los mismos.

- **Contratación de discapacitados:** los proveedores se comprometen a respetar la reserva legal de contratación social de discapacitados de acuerdo a la legislación de cada país, apoyando la integración laboral de este colectivo.

- **Derecho libre asociación:** los proveedores garantizarán los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva de sus trabajadores, atendiendo siempre a las normas aplicables en cada caso.

- **Salud laboral y seguridad:** los proveedores de Sp-Berner deberán además promover la aplicación de normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo, que aseguren:

- Un entorno de trabajo seguro y saludable que cumpla con los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con las normas internacionales.

- Instalaciones que garanticen higiene industrial, iluminación y ventilación suficiente, sanitarios, y acceso al agua potable, con equipos de seguridad para casos de incendio y de protección adecuada para cada actividad.

- Medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades laborales, contando con respuestas para situaciones de emergencia durante la realización de la actividad laboral.

- Asunción de la responsabilidad por la seguridad y salud del empleado.

04 Auditorías, gestión de la calidad y satisfacción de los clientes

- Formación y capacitación en materia de salud y seguridad de los empleados para que velen por su seguridad y la de las otras personas de su entorno que pudieran verse afectadas durante el desarrollo de la actividad.

4.7. Medio ambiente y calidad

Los proveedores y contratistas de Sp-Berner llevarán a cabo sus actividades de forma responsable, minimizando el impacto de las mismas sobre el medio ambiente, fomentando medidas que combatan el cambio climático y respeten la biodiversidad, teniendo en cuenta estos principios:

- Legislación ambiental: los proveedores cumplirán con las obligaciones en materia medioambiental que le sean de aplicación por ley y los reglamentos vigentes sobre protección del medio ambiente en los países donde desarrollen su actividad.
- Políticas, medidas preventivas y correctivas: los proveedores contarán con políticas que contengan medidas preventivas y promuevan la responsabilidad ambiental y la sostenibilidad, contando con sistemas eficaces para identificar, controlar y tratar los impactos ambientales de sus actividades. En el caso de que se produzcan daños ambientales, deberán emplear todos los medios necesarios para restablecer la situación anterior.
- Residuos, emisiones y vertidos: los proveedores dispondrán de sistemas para garantizar la seguridad en la manipulación, traslado, almacenamiento y reciclado de los residuos generados por su actividad. Asimismo, dispondrán de un sistema de gestión de las emisiones a la atmósfera y de los vertidos de aguas residuales para cumplir con la normativa aplicable.
- Conservación de los recursos naturales: los proveedores deberán hacer una utilización racional de los recursos naturales a su disposición, minimizando o eliminando en origen el impacto producido en el desarrollo de su actividad, diseñando procesos de producción que supongan un uso eficiente de estos recursos y favoreciendo el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Calidad del producto o del servicio prestado: los proveedores garantizarán en todo momento que el producto entregado o el servicio prestado cumple con los estándares de calidad marcados por ley, así como cualquier aspecto fijado directamente en contrato con Sp-Berner.

04 Auditorias, gestión de la calidad y satisfacción de los clientes

4.8. Cumplimiento, evaluación y control

El presente Código y todos los principios de actuación básicos en él contenidos, deberá ser aceptado por los proveedores y contratistas, siendo incluido como anexo en sus correspondientes contratos. Sp-Berner se reserva el derecho a rescindir la relación contractual con aquellos proveedores que incurran en el incumplimiento de cualquiera de estos principios.

No obstante, el presente “Código Ético de Proveedores” es un acuerdo de mínimos que no exime al proveedor del cumplimiento de obligaciones adicionales establecidas por la ley de las diferentes jurisdicciones donde Sp-Berner desarrolla su actividad o en los diferentes contratos firmados por Sp-Berner con el proveedor. Al objeto de procurar el cumplimiento de la presente “Código Ético de Proveedores”, Sp-Berner dispone de un procedimiento para la comunicación de incidencias y la denuncia de irregularidades dentro de su web:

<http://es.sp-berner.com/formularios/contacto>

Con ello, la intención de Sp-Berner es que los proveedores puedan poner de manifiesto cualquier comportamiento contrario al mismo durante la relación comercial con Sp-Berner.

05

Medio Ambiente

05 Medio Ambiente

5.1. Dimensión ambiental: integración de los objetivos de Desarrollo Sostenible y sistema de gestión ambiental

Sp-Berner sitúa la protección del medio ambiente como uno de sus principios fundamentales, siendo la implantación y el desarrollo de productos con material reciclado uno de los aspectos más estratégicos del modelo de negocio como elemento clave de competitividad para posicionarse como referente a nivel nacional en materia de reciclaje.

Este compromiso se articula a través de un **sistema de gestión ambiental homogéneo e integrado, que incorpora los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** dentro de su planificación y permite evaluar el desempeño ambiental desde una perspectiva de ciclo de vida, promoviendo el modelo de economía circular.

5.1.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Sp-Berner se encuentra en un contexto social y medioambiental que exige mayor concreción y compromiso frente al cambio climático y la degradación ambiental, es por ello por lo que uno de sus principales objetivos e hitos de los últimos años ha sido **lograr integrar la sostenibilidad como eje estratégico del modelo de negocio**, alineando los ODS como marco de referencia para impulsar un crecimiento responsable junto a una sociedad que los incluye junto a la sostenibilidad dentro de sus ámbitos políticos, educativos y sanitarios.

Esta integración permite responder a las expectativas de los grupos de interés: empleados, clientes, proveedores y la comunidad en la que se desenvuelve, y gestionar riesgos, optimizar recursos y generar nuevas oportunidades de mercado.

5.1.2. Sistema de gestión ambiental

Sp-Berner soporta la perspectiva ambiental sobre un **sistema de gestión de referencia en materia medioambiental** de forma homogénea e integrada. Este sistema permite alinear la dimensión ambiental dentro del modelo de sostenibilidad de la compañía, integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible y articulando los mecanismos para medir y evaluar el desempeño ambiental desde la perspectiva del Ciclo de Vida, integrando en su gestión el concepto de economía circular.

Este sistema facilita el desarrollo de un diagnóstico permanente, global y homogéneo sobre el comportamiento medioambiental de la compañía en cada uno de sus niveles de gestión.

El Sistema de gestión ambiental se refuerza con una serie de actividades complementarias como:

- Formación ambiental.

05 Medio Ambiente

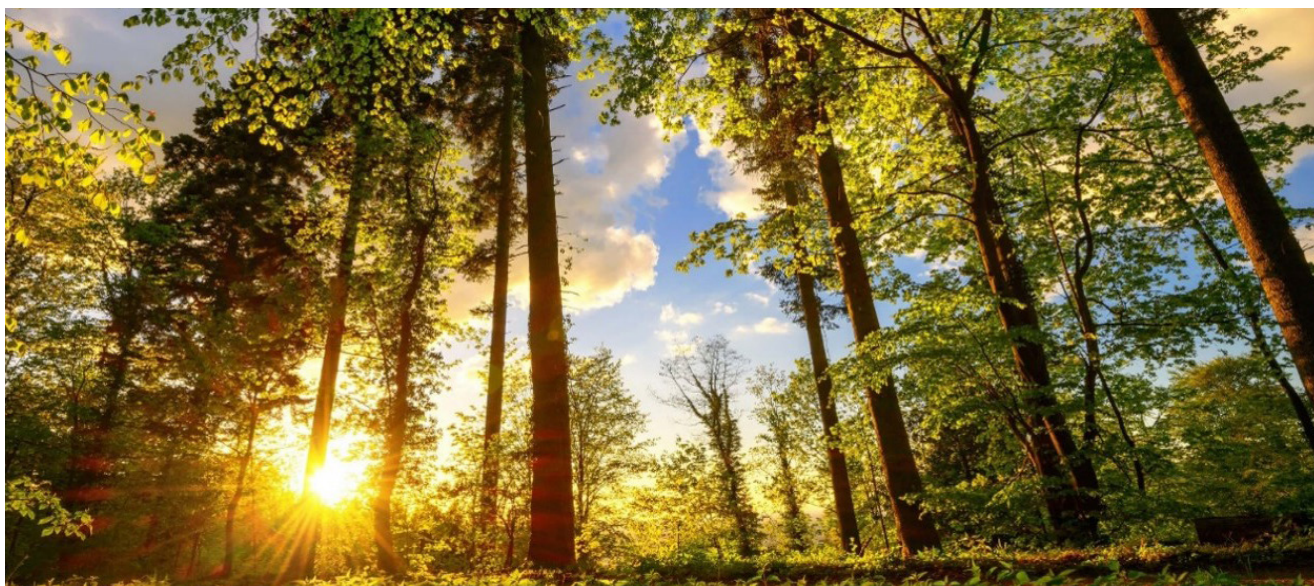
- Tracción medioambiental a los proveedores a través de la firma de la declaración ética que tienen disponible en nuestro portal web.
- Comunicación con las partes interesadas.

5.2. Compromiso medioambiental y certificaciones

Sp-Berner es consciente de que los nuevos desafíos que se presentan a escala global requieren de una gestión empresarial sostenible, responsable, proactiva y comprometida con el desarrollo y el bienestar de la sociedad. Hacer frente a esos desafíos requiere asumir retos e **integrar la Sostenibilidad de forma transversal** en toda la cadena productiva del negocio, con una perspectiva de creación de valor a largo plazo, atendiendo y respondiendo a las necesidades de sus grupos de interés y partes interesadas.

Esta apuesta por un modelo de crecimiento sostenible, que genere valor económico, medioambiental y social, insta a Sp-Berner a definir una hoja de ruta que marque las bases de la estrategia ESG, integrando y controlando los riesgos, y aprovechando adecuadamente todas las oportunidades presentes y futuras.

Es por ello, por lo que la política de Sostenibilidad de Sp-Berner es coherente y respetuosa con los principios de actuación, recogidos y desarrollados en el código ético, en el cumplimiento de las leyes y normativa vigente, en el respeto, la integridad, la transparencia, la excelencia, la profesionalidad, la confidencialidad y la responsabilidad social; así como con el resto de las políticas y normas desarrolladas por la compañía que incorporan los valores y normas que deben ser observados tanto en las relaciones profesionales internas como en las externas con los clientes y demás grupos de interés, en todos los ámbitos en los que esté presente.



05 Medio Ambiente

Sp-Berner mediante la integración de los sistemas de gestión de Calidad (**ISO 9001**) y Medio Ambiente (**ISO 14001**), es capaz de optimizar el uso de recursos y asegurar el cumplimiento normativo, transformando la responsabilidad ambiental en una ventaja competitiva medible.

A su vez, la implementación de la norma **UNE-EN 15343** nos permite certificar con total transparencia el origen y la trazabilidad de nuestros productos, asegurando que el material recuperado se reintegre en el ciclo productivo bajo los más estrictos controles de seguridad y conformidad. Esto, no solo acredita el porcentaje de contenido de reciclado, sino que, valida nuestro cumplimiento con los principios de sostenibilidad, nuestro compromiso con la reducción de la huella de carbono, contribuyendo al fomento de un modelo de negocio circular y regenerativo. Cada decisión tomada, reafirma la alineación de Sp-Berner con la preservación del entorno y la entrega del valor sostenible a largo plazo.



5.3. Organización de la gestión ambiental

La Compañía posee diferentes recursos que permiten abordar los asuntos relacionados con el medio ambiente de la misma manera y lograr que sean resueltos homogéneamente a través del marco fijado por el Sistema de Gestión Ambiental, logrando así a poder cumplir de forma centralizada con los requerimientos ambientales de los que pueda ser objeto.

El desempeño ambiental se encuentra distribuido en todos los niveles organizativos y jerárquicos de la Compañía, desde la Gerencia hasta cada una de las personas que a quienes puede llegar a aplicar en su área de trabajo, convirtiendo su desarrollo en un aspecto de gestión transversal en todas las áreas implicadas.

La organización ambiental de la Compañía se estructura de la siguiente manera:

- **La alta dirección de SP-Berner:** fija y define las políticas, estrategia, organización ambiental y objetivos globales de la compañía, así como provee los recursos necesarios para el desarrollo de las funciones ambientales de la compañía.

05 Medio Ambiente

• **La Dirección del Dpto. de Medio Ambiente:** desde el punto de vista medioambiental tiene como funciones:

- Definir, implantar y verificar el Sistema de gestión ambiental.
- Proponer y asegurar el cumplimiento de las políticas ambientales.
- Fijar las líneas estratégicas (directrices) ambientales.
- Coordinar y alinear toda la acción medioambiental de la compañía.

• **Medio ambiente en las diferentes plantas:** Se responsabilizará de la gestión ambiental, cuyas principales funciones son:

- Elaborar y actualizar la documentación de sistema de gestión ambiental.
- Identificar y verificar el cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos ambientales.
- Identificar los aspectos e impactos ambientales que les afectan.
- Determinar los riesgos ambientales y las acciones para abordarlos.

• **Medio ambiente en las áreas o secciones:** Integrado por las personas con competencia ambiental en las instalaciones que dependen del Área de Medio Ambiente y llevan a cabo materialmente las funciones ambientales en las instalaciones de acuerdo con los requisitos del Sistema de gestión ambiental.

• **Comité de Sostenibilidad:** Creado en 2022 como órgano interno, consulto y decisorio en la orientación de las políticas y objetivos de la compañía en el ámbito medioambiental, evaluando los avances de las estrategias de sostenibilidad de la compañía e impulsando nuevas iniciativas en este ámbito de actuación.

El comité se reúne de forma trimestral y durante el año 2025, tal y como veremos en el presente informe, ha realizado el Análisis de Doble materialidad, así como el Plan Director de la Compañía 2026-2028 con las estrategias a seguir a largo plazo en materia de Sostenibilidad.

5.4. Políticas corporativas

Sp-Berner dispone de políticas corporativas como herramienta empresarial para la gestión ambiental, así como otras que también influyen directamente en los procesos internos de gestión ambiental, todas ellas aprobadas y firmadas por la Dirección de la compañía:

- Política integrada de calidad, seguridad alimentaria y medioambiente.
- Política energética.
- Política de DDHH.

05 Medio Ambiente

- Política FSC.
- Política de compras responsables.
- Política Iway Ético Social, que constituye un compromiso desde la diversidad de aspectos sociales, medioambientales y de globalización.

5.5. Comunicación ambiental

La Comunicación Ambiental no solo nos permite trasladar y difundir contenidos relacionados con el medio ambiente dentro del ámbito empresarial, nos permite ser una herramienta divulgativa, concienciadora y transformadora de nuestro entorno más cercano, para crear cambios en hábitos y actitudes con el fin de llegar a ser una sociedad más sostenible.

Es por ello, que en Sp Berner a lo largo de 2025, hemos querido compartir contenidos en materia de comunicación ambiental, y que a continuación a modo de resumen, recordamos aquí.



5.6. Gastos e inversiones

Sp-Berner entiende como gastos o inversiones de naturaleza ambiental, los proyectos o actividades que general un impacto en el entorno, ya sea de manera directa o indirecta, en base a los apartados siguientes.

- **Gestión ambiental:** aquellos gastos e inversiones relacionados con la administración y el control ambiental.
- **Prevención ambiental:** inversiones en nuevas instalaciones de carácter renovable.
- **Reducción del impacto ambiental:** acciones dirigidas a limitar la presencia de contaminantes en el medio ambiente, tales como suelo, aguas subterráneas o superficiales, entre otros.

05 Medio Ambiente

- **Tratamiento de residuos:** incluye inversiones y gastos vinculados al manejo y tratamiento de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos.
- **Control de emisiones:** costes e inversiones destinados a equipos o sistemas orientados al tratamiento y reducción de emisiones.

El propósito de todas ellas es poner en valor las iniciativas y actividades ambientales desarrolladas orientadas a avanzar hacia un modelo energético más sostenible.

5.7. Materiales

Dentro del desarrollo de la actividad de la compañía, la principal actividad es la producción de productos plásticos. Sp-Berner continúa apostando desde hace años por las tecnologías más eficientes por unidad de producción y con menor impacto ambiental.

Por ello, disponemos de una planta propia de reciclaje donde transformamos más de 20.000 toneladas/año de material posconsumo y postindustrial en nuevo material sostenible, basándonos en el proceso **Upcycling**, modelo de economía circular que nos permite alcanzar procesos de valorización de plástico, para posteriormente ser reutilizado en nuevos productos, sin renunciar a la calidad que Sp-Berner ofrece.

En Sp-Berner perseguimos la eficiencia creando valor, utilizando recursos reciclados y reciclables, y encaminados hacia una sostenibilidad global.

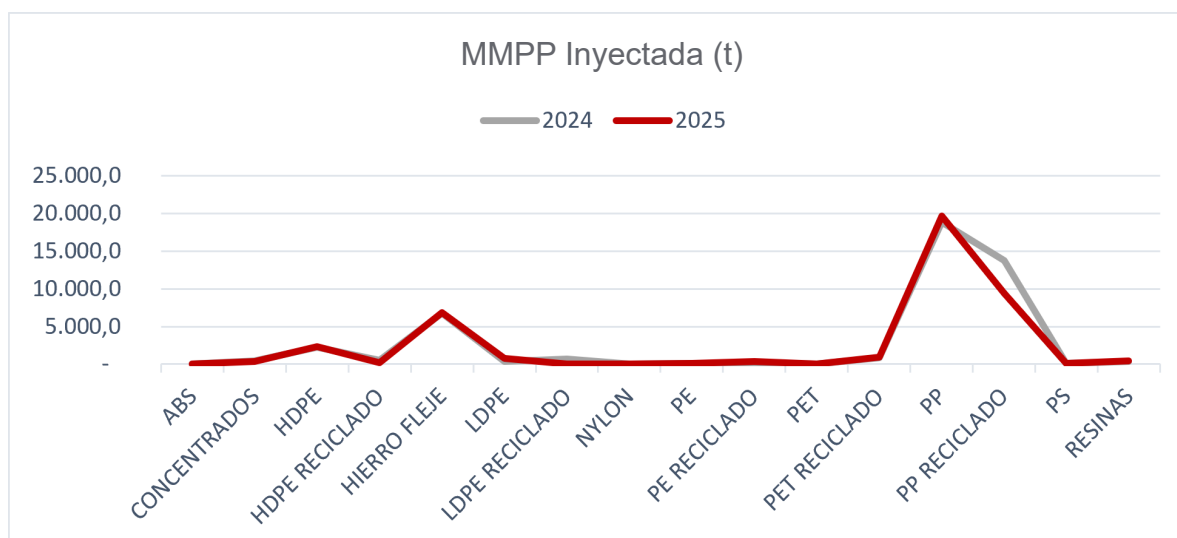


05 Medio Ambiente

5.7.1. Materia prima inyectada

La siguiente tabla, muestra la totalidad de la materia prima inyectada en las plantas de la compañía durante el ejercicio 2025, según su tipología por peso o volumen y en comparación con el ejercicio anterior.

	TOTALES 2024	TOTALES 2025
MATERIA PRIMA	Toneladas	Toneladas
ABS	15,4	15,3
CONCENTRADOS	420,5	395,7
HDPE	2.267,4	2.310,3
HDPE RECICLADO	566,8	163,9
HIERRO FLEJE	6.752,9	6.883,1
LDPE	345,3	789,9
LDPE RECICLADO	652,5	67,4
NYLON	55,3	15,1
PE	81,0	89,7
PE RECICLADO	76,7	349,0
PET	7,8	-
PET RECICLADO	816,4	954,2
PP	18.834,2	19.643,8
PP RECICLADO	13.716,0	9.388,6
PS	123,5	80,1
RESINAS	385,9	430,6
	45.117,7	41.576,7

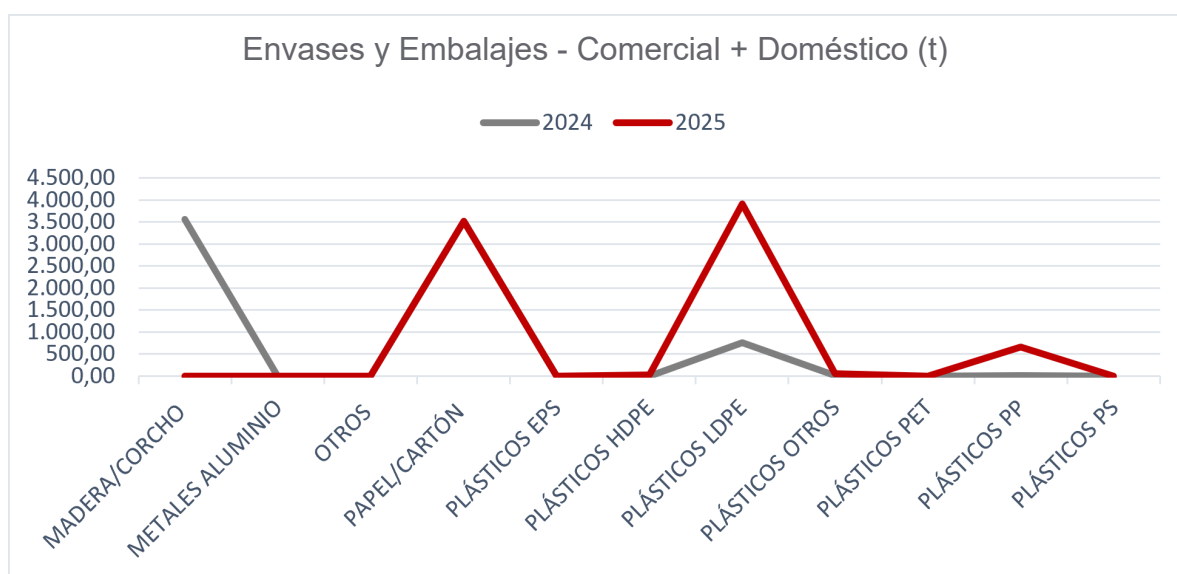


05 Medio Ambiente

5.7.2. Envases y embalajes recuperados al final de su vida útil

En la siguiente tabla se muestran las cantidades totales del material de envases y embalajes (Comercial + Domésticos) puestos en el mercado en el ejercicio 2025, frente a los referidos al año anterior.

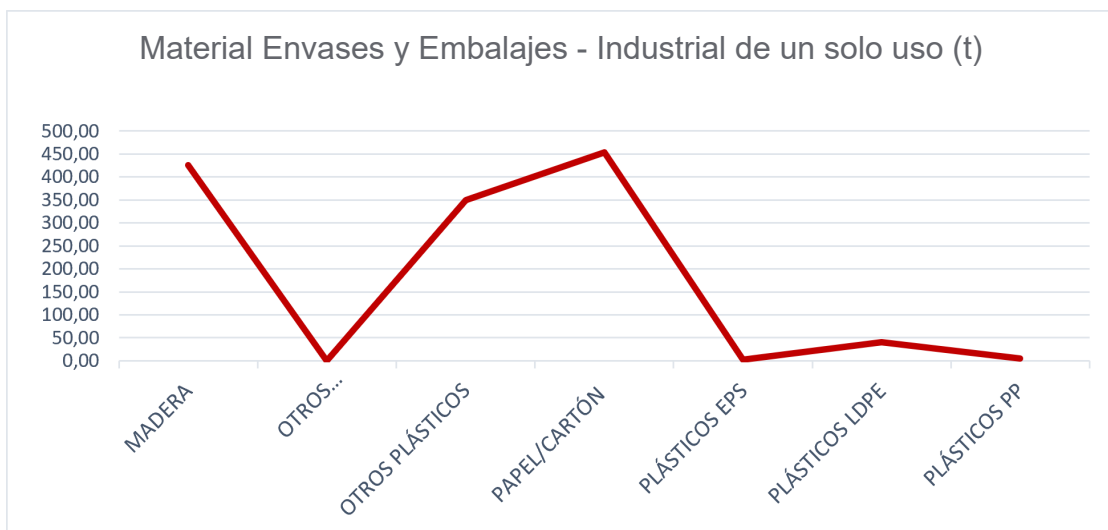
MATERIAL	2024	2025
	CANTIDAD TOTAL (t)	
MADERA/CORCHO	3.557,88	0,00
METALES ALUMINIO	0,00	0,00
OTROS	0,00	0,00
PAPEL/CARTÓN	3.521,70	3.518,79
PLÁSTICOS EPS	0,00	0,00
PLÁSTICOS HDPE	0,00	24,19
PLÁSTICOS LDPE	758,38	3.903,53
PLÁSTICOS OTROS	11,47	51,63
PLÁSTICOS PET	0,57	0,39
PLÁSTICOS PP	5,39	652,77
PLÁSTICOS PS	0,00	0,00



05 Medio Ambiente

En la siguiente tabla se muestran las cantidades totales del material de envases y embalajes (Industrial) puestos en el mercado en el ejercicio 2025.

MATERIAL	2025 CANTIDAD TOTAL (t)	
	SCRAP	NO SCRAP
MADERA	426,27	0,00
OTROS MATERIALES	0,00	0,00
OTROS PLÁSTICOS	349,16	0,00
PAPEL/CARTÓN	454,18	0,00
PLÁSTICOS EPS	1,77	0,00
PLÁSTICOS LDPE	40,17	0,00
PLÁSTICOS PP	4,34	0,00



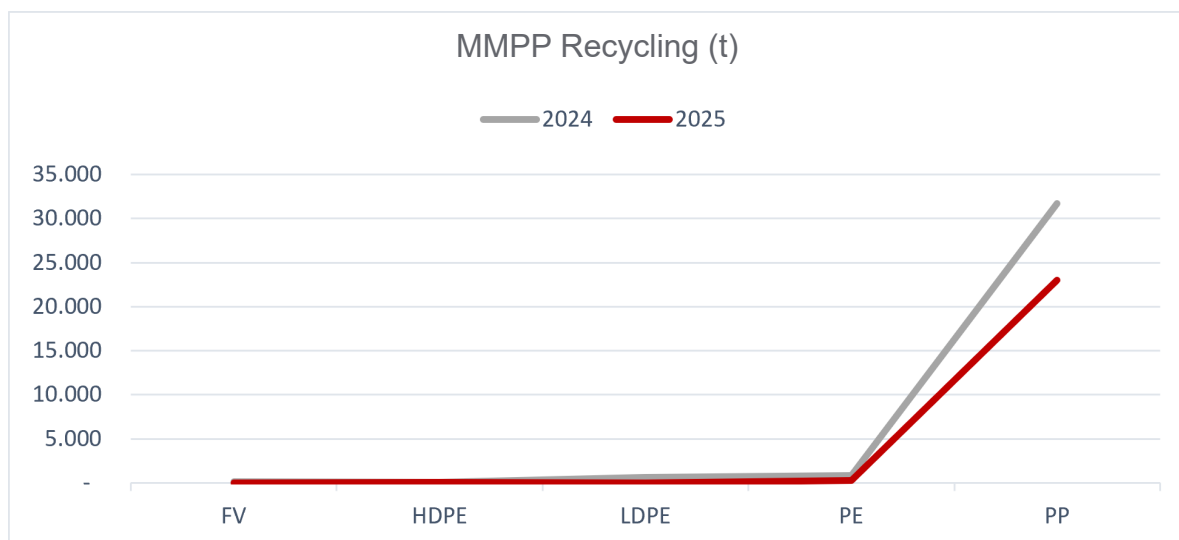
5.7.3. Materia prima reciclada

La tabla siguiente muestra la totalidad de la materia prima reciclada por nuestra planta de Recycling en los últimos años, según su tipología.

MATERIA PRIMA	2024	2025
	Toneladas	Toneladas
FV	133	-
HDPE	70	39
LDPE	653	-
PE	860	248
PP	31.691	22.984

33.408**23.271**

05 Medio Ambiente



A consecuencia del acontecimiento climático “DANA” (Depresión en niveles altos de la atmósfera) que sufrimos a final del 2024, y que impactó de forma directa en nuestras instalaciones e infraestructuras, ocasionando graves daños y provocando la parada de algunas de nuestras plantas durante meses. Debido a ello, la producción de nuestras plantas de inyección, como de valorización de residuos, se vieron afectadas de forma considerable. En el caso de la Planta de Recycling, prácticamente la totalidad del equipamiento quedó inservible y esa circunstancia se aprecia en las cantidades recicladas en el ejercicio 2025.

5.8. Energía

Sp-Berner desarrolla su actividad aplicando criterios de sostenibilidad y de responsabilidad social, considerando la **gestión energética** como uno de sus principios básicos de gestión dentro del marco estratégico de la compañía.

Para ello Sp-Berner trabaja de forma continua en la implementación de medidas que mejoren la eficiencia energética de sus instalaciones. alguna de estas medidas se determina en base a lo indicado en el análisis energético de las últimas Auditorías Energéticas.

A continuación, se detallan algunas de estas medidas ya implantadas con anterioridad y otras realizadas en el presente ejercicio:

- Colocación de sensores crepusculares en las áreas de producción y nave 4.0 de la planta de Aldaia.
- Sustitución de los antiguos “breezairs” por nuevos evaporativos en las áreas de SK-1 y SK-2.

05 Medio Ambiente

- Programa de mantenimiento y mejora de las fugas en los circuitos de aire comprimido.
- Sustitución de las bombas del sistema de refrigeración para SP-1 por nuevas bombas con mejor eficiencia energética.
- Sensores de presencia lumínicos en las áreas de oficinas centrales.
- Implantación de un sistema de control de consumos energéticos en la planta de Aldaia para optimizar la eficiencia en las áreas de producción.
- Instalación de autoconsumo para la planta de Aldaia, con una potencia de generación de 3,8 GWh y un rendimiento medio de 4,5 GWh.
- Monitorización de inyectoras y auxiliares mediante la aplicación Power Monitoring Schneider, conectado con Mapex para el seguimiento del consumo frente a la producción.
- Monitorización de arranques en inyectoras para el control del calentamiento previo de los hornos.
- Sistema de monitorización de los sistemas de aire comprimido en las plantas de producción.
- Instalación de autoconsumo para la planta de Recycling, con una potencia de generación de 1,1 GWh y un rendimiento medio de 1,4 GWh.
- Cambio de enfriadoras para los sistemas de refrigeración en las secciones de SK por nuevos equipos más eficientes.
- Sustitución paulatina de carretillas elevadoras diésel por carretillas elevadoras eléctricas.

A lo largo del 2025 se han seguido implementado y sustituyendo equipos, contribuyendo así a la mejora energética y a una mayor eficiencia, reduciendo de forma tanto directa como indirecta, nuestras emisiones de gases de efecto invernadero a través del cálculo de huella de carbono. A continuación, se indican las **acciones más significativas** implantadas durante este ejercicio:

- Instalación de una segunda fase de autoconsumo para la planta de Aldaia, con una potencia de generación de 1,39 GWh y un rendimiento medio de 1,8 GWh.

05 Medio Ambiente

- Sustitución del grupo 3 de bombeo del cuarto de aguas con un ahorro aproximado de 0,5 GWh en el consumo anual del equipamiento.
- Sustitución de 10 inyectoras por equipos nuevos full electric o hybrid con mayor rendimiento energético con una reducción aproximada de 0,25 GWh año.
- Sustitución de 16 carretillas diésel por carretillas eléctricas de alta eficiencia, que suponen una reducción significativa del consumo de gasoil y de su huella de carbono generada.

Para los próximos años, Sp-Berner prevé abordar nuevas inversiones ya consolidadas dentro de su plan estratégico 2025-2028, y se encuentra en proceso diseño e ingeniería de la construcción del **“complejo inteligente Sp-Berner 4.0.”**

Este plan está dirigido a potenciar la especialización de los centros de producción, la ampliación de su sede central, la transformación del taller de matricería, la construcción de un almacén automatizado y optimización de los *layouts* de sus naves de producción en un único complejo inteligente. Todo ello se ejecutará durante los próximos cuatro años e incluirá procesos de mejora en la digitalización, robotización y automatización de sus fábricas.

5.8.1. Consumo energético dentro de la organización

El consumo de energía interno incluye el consumo de energía en todas las instalaciones, edificios y oficinas de la compañía.

2024	CONSUMO ENERGÉTICO (KWh)	AUTOCONSUMO (kWh)	CONSUMO GASOIL (L)
PLANTA DE SP	35.055.489	1.833.334	73.565
PLANTA DE SPALEX	6.772.075	981.158	18.445
PLANTA DE TORRENTE	6.291.269	1.090.429	58.703
TOTAL	48.118.833	3.904.922	150.713

2025	CONSUMO ENERGÉTICO (KWh)	AUTOCONSUMO (kWh)	CONSUMO GASOIL (L)
PLANTA DE SP	31.398.773	4.342.788	69.703
PLANTA DE SPALEX	6.801.050	899.831	13.605
PLANTA DE TORRENTE	5.193.878	934.830	22.002
TOTAL	43.393.701	6.177.448	105.310

05 Medio Ambiente

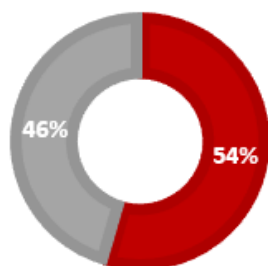
La mayor parte del consumo energético de Sp-Berner recae en el consumo de electricidad, necesaria para dar servicio a la producción de las plantas, en la siguiente tabla se muestran los datos relativos al origen renovable y no renovable de dicha energía.

ENERGÍA ELÉCTRICA	2024	FUENTES	
	CANTIDAD TOTAL EN GJ	RENOVABLE	NO RENOVABLE
	187.271	101.876	85.394
	2025	FUENTES	
	CANTIDAD TOTAL EN GJ	RENOVABLE	NO RENOVABLE
	178.442	101.433	77.009

1GJ = 277,80 KWh

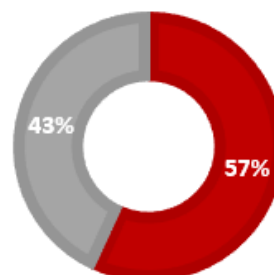
ORIGEN ENERGÍA ELÉCTRICA - 2024

■ RENOVABLE ■ NO RENOVABLE



ORIGEN ENERGÍA ELÉCTRICA - 2025

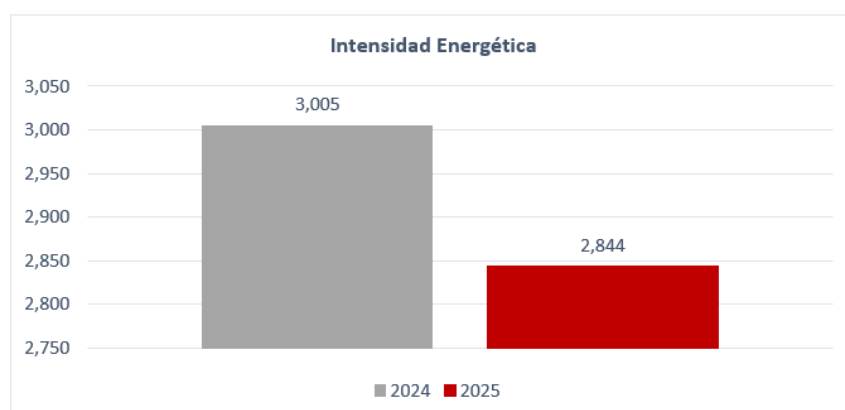
■ RENOVABLE ■ NO RENOVABLE



5.8.2. Intensidad energética

La intensidad energética representa la evolución del consumo total de energía interna frente a la producción neta.

INTENSIDAD ENERGÉTICA	2024	2025
	E. CONSUMIDA Gj/t PRODUCCION	E. CONSUMIDA Gj/t PRODUCCION
	3,005	2,844



05 Medio Ambiente

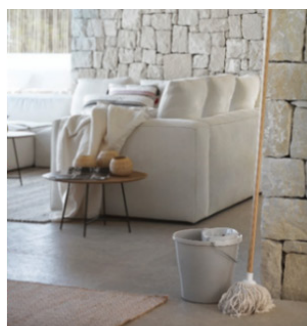
5.8.3. Reducción del consumo energético

MEDIDAS IMPLANTADAS PARA LA REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO EN 2025	
MEDIDAS	AHORRO ENERGÉTICO kWh/año
Monitorización y control del sistema de aire comprimido.	277.199
Sustitución grupo 3 de bombeo del cuarto de aguas por equipos de alta eficiencia.	505.000
Auditoría de aire comprimido y reparación de fugas	173.249
Sustitución de 10 inyectoras por equipos full electric o hybrid.	250.000
Ampliación Sistema de Gestión Energética (SGE).	272.650
Sustitución de 16 carretillas diésel por eléctricas, reduciendo las emisiones GEI y generando un ahorro energético.	243.200

1.721.298

5.8.4. Reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios

Sp-Berner promueve la eficiencia reduciendo progresivamente los impactos medioambientales de las actividades, instalaciones y productos. También ofrece asesoramiento para sus clientes, promoviendo e investigando soluciones ecoeficientes. Entre los muchos artículos que fabrica, Sp-Berner comercializa nuevos productos para fomentar la eficiencia y el cuidado del medio ambiente.



05 Medio Ambiente

5.9. Agua

El agua es un recurso natural básico e insustituible en muchas de las actividades que desarrolla Sp-Berner. Consciente de esta dependencia y de los riesgos derivados de la escasez de agua, la compañía se ha marcado como objetivo un uso cada vez más racional y sostenible de este recurso.

Las principales acciones llevadas a cabo por el grupo para un uso más sostenible del agua son:

- Limitar el volumen de captación y consumo de aguas de pozo.
- Mejorar continuamente los procesos de las instalaciones, para un menor consumo e impacto.
- Reutilizar y reciclar agua en las instalaciones.
- Realizar campañas de concienciación para conseguir un uso más eficiente y responsable del agua sanitaria en las oficinas por parte de los empleados.

5.9.1. Agua reciclada y reutilizada

Para los sistemas de refrigeración utilizados en las áreas de producción y que dan servicio a las inyectoras, recirculamos el agua de captación previamente tratada, por las torres de refrigeración o por las enfriadoras. El circuito de agua integrado en las torres tiene un porcentaje alto de evaporación ya que es un sistema abierto, dependiente y en contacto con el medio.

5.9.2. Extracción total de agua por fuentes

A continuación, se muestran las cantidades totales consumidas según el origen de su abastecimiento, así como los porcentajes diferenciados según el origen de su consumo:

2024	SP	CHIVA	TORRENTE	TOTAL
ORIGEN	CANTIDAD TOTAL (m3)	CANTIDAD TOTAL (m3)	CANTIDAD TOTAL (m3)	CANTIDAD TOTAL (m3)
Agua de Red	5.198	10.197	794	16.189
Agua de Pozo	55.103	-	102.880	157.983

174.172

2025	SP	CHIVA	TORRENTE	TOTAL
ORIGEN	CANTIDAD TOTAL (m3)	CANTIDAD TOTAL (m3)	CANTIDAD TOTAL (m3)	CANTIDAD TOTAL (m3)
Agua de Red	6.824	6.585	976	14.385
Agua de Pozo	55.454	-	79.000	134.454

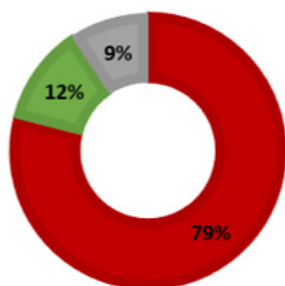
148.839

05 Medio Ambiente

CONSUMO HÍDRICO

2024

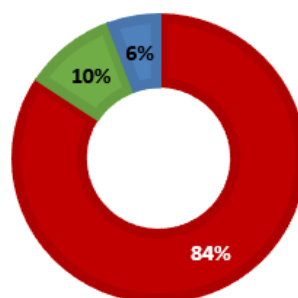
■ Producción ■ Riego zonas verdes ■ Uso doméstico



CONSUMO HÍDRICO

2025

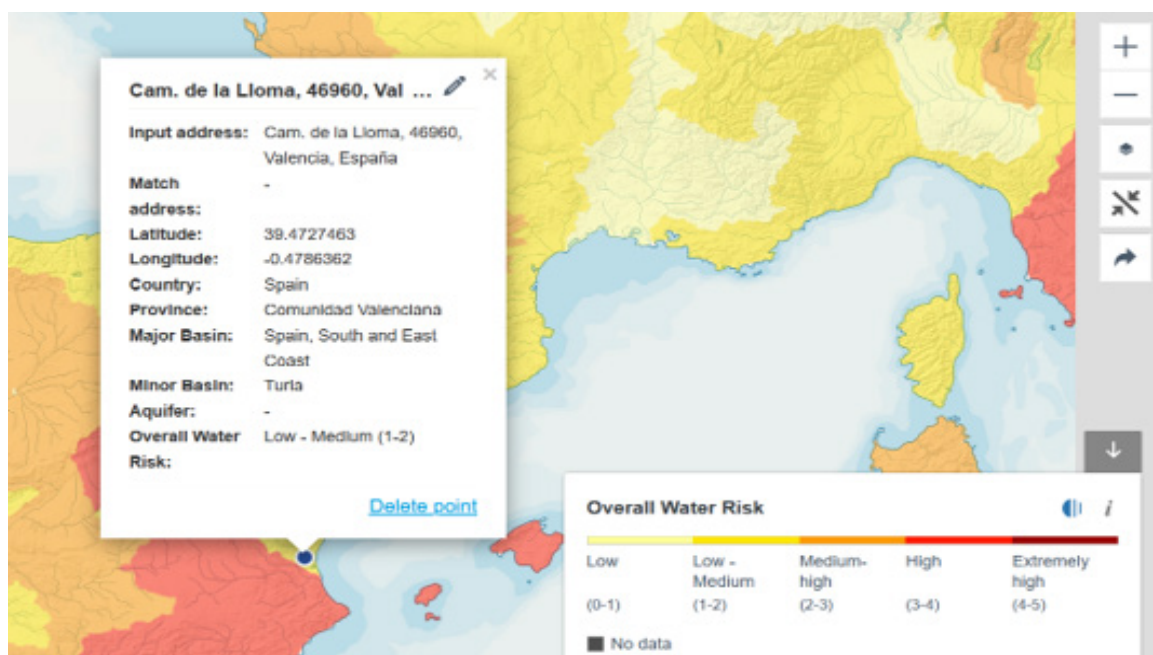
■ Producción ■ Riego zonas verdes ■ Uso doméstico



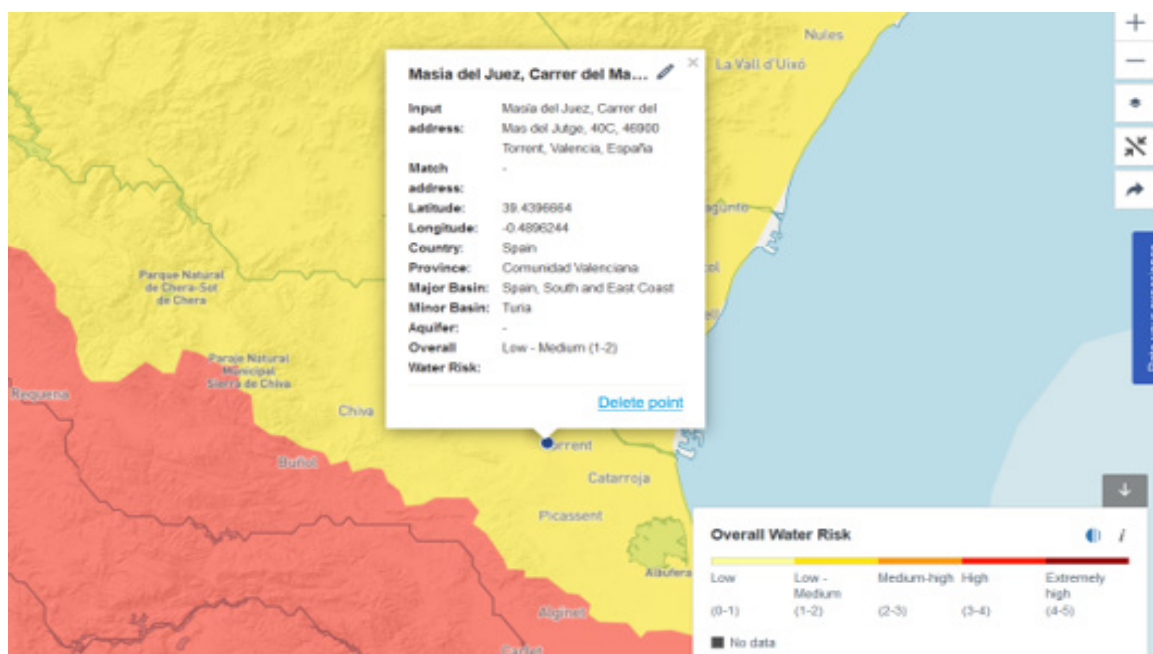
5.9.3. Fuentes de agua afectadas significativamente por la extracción de agua

Todas las extracciones están estrictamente reguladas por las Administraciones Públicas, las cuales asignan los permisos y determinan los volúmenes máximos de extracción permitidos, para asegurarse de que no ocurran afecciones significativas.

No se realiza ninguna extracción que afecte significativamente a los recursos hídricos o hábitats relacionados con los puntos de extracción de agua. Sp-Berner no tiene ninguna planta localizada en áreas consideradas con estrés hídrico.



05 Medio Ambiente



Fuente: <https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas>

5.10. Biodiversidad

Sp-Berner ha definido un modelo empresarial orientado a la sostenibilidad, en el que la protección del medio ambiente y el bienestar de las personas ocupan un lugar central en su estrategia corporativa. En un contexto global en el que el uso del plástico enfrenta crecientes críticas, la compañía se esfuerza por desarrollar un enfoque responsable, alineado con los principios del desarrollo sostenible, que genere valor económico, social y ambiental de forma equilibrada.

El crecimiento económico y social está estrechamente ligado al capital natural, entendido como el conjunto de recursos naturales que generan bienes y servicios esenciales. El modo en que se gestionan estos recursos determina no solo su disponibilidad futura, sino también la salud de los ecosistemas y la conservación de la biodiversidad. Conscientes de esta realidad, en Sp-Berner se reconoce la necesidad de integrar esta visión en la toma de decisiones empresariales.

En consecuencia, la compañía mantiene un firme compromiso con la sostenibilidad, incorporando acciones orientadas a la reducción de emisiones, la eficiencia en el uso de los recursos, y la protección activa de la biodiversidad. Este modelo se apoya en el impulso de energías renovables, la adopción de prácticas propias de la economía circular, como el reciclaje, la reutilización y la minimización de residuos y la innovación constante en el desarrollo de materiales más respetuosos con el entorno.

05 Medio Ambiente

5.11. Emisiones

La principal fuente de emisiones que contribuyen a los Gases de Efecto Invernadero (GEI) de la compañía es la emisión de CO₂ procedente del consumo energético.

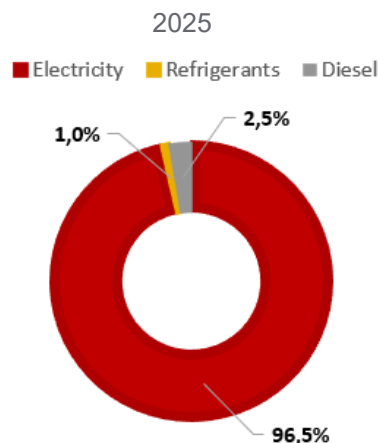
5.11.1. Huella de Carbono

La huella de carbono nos permite entender qué comportamientos y acciones contribuyen a aumentar nuestras emisiones, y por lo tanto ser conscientes de nuestro impacto sobre el cambio climático, pudiendo implementar acciones para reducir nuestra contaminación y utilizar de forma más eficiente y sostenible los recursos disponibles.

EMISIONES ATMOSFÉRICAS (GEI)

		TOTAL 2024	TOTAL 2025
ALCANCE 1	Instalaciones fijas	0,00 t CO ₂ eq	0,00 t CO ₂ eq
	Desplazamientos en vehículos*	409,68 t CO ₂ eq	286,26 t CO ₂ eq
	Refrigeración/climatización	101,93 t CO ₂ eq	113,75 t CO ₂ eq
	TOTAL ALCANCE 1	511,61 t CO₂eq	400,01 t CO₂eq
ALCANCE 2	Electricidad	13.266,94 t CO ₂ eq	10.942,30 t CO ₂ eq
ALCANCE 1+2		13.778,55 t CO₂eq	11.342,31 t CO₂eq
t CO ₂ eq / Tm Producida Total		0,221	0,181

ORIGEN DE LAS EMISIONES



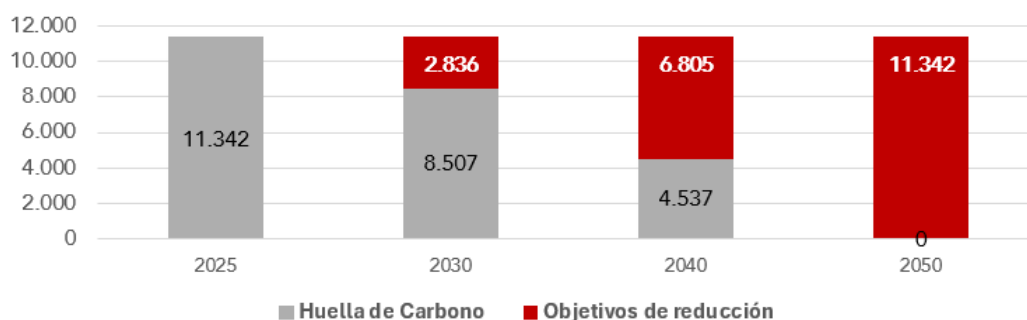
05 Medio Ambiente

5.11.2. Plan de Reducción de emisiones GEI

En el marco de su Plan de Acción Climática, Sp-Berner se compromete a contribuir la limitación del calentamiento global a 1,5 °C y cuenta con objetivos alineados con la iniciativa Science Based Targets; apoyando de forma justa la meta global de alcanzar emisiones netas cero de gases de efecto invernadero en 2050, contribuyendo así a la neutralidad climática. Entre ellos se incluye la meta de reducción absoluta del 25% para 2030 con respecto al 2025, en coherencia con los criterios de la iniciativa Science Based Targets (SBTi), asegurando así, que la estrategia corporativa de Sp-Berner esté alineada con la limitación del calentamiento global a 1,5 °C.

Horizonte	Objetivo de reducción respecto a 2025	tCO ₂ e objetivo aproximado	Observaciones
2030	-25%	8.507 tCO ₂ e	Alineado con SBTi (escenario 1,5°C).
2040	-60%	4.537 tCO ₂ e	Descarbonización profunda.
2050	-100%	0 tCO ₂ e (neutralidad neta).	Compensación y absorción de emisiones residuales.

HUELLA DE CARBONO ALCANCES 1+2 - tCO₂e



5.12. Efluentes y residuos

El objetivo de Sp-Berner es reducir la generación de residuos y priorizar el reciclaje y reutilización, apostando por el concepto de "economía circular" dirigido a todas las áreas que forman parte del tejido empresarial.

La gestión de residuos se realiza conforme a las siguientes premisas:

- Minimizar la generación de residuos en origen.
- Maximizar la reutilización, reciclado y valorización de los residuos.

05 Medio Ambiente

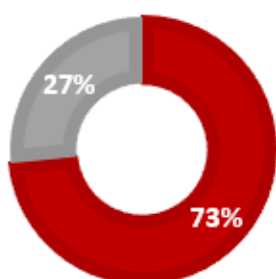
- Promover campañas de sensibilización sobre la minimización de residuos.
- Tratamiento y gestión específica de los residuos peligrosos.

En las siguientes tablas se muestran las generaciones totales de residuos por tipología, indicando su porcentaje según el tipo de destino.

RESIDUOS NO PELIGROSOS 2024	TOTAL (t)	DESTINO	%
	10.182,21	VALORIZACIÓN	73,4
	3.683,86	ELIMINACIÓN O DEPÓSITO	26,6
	13.866,07		
RESIDUOS PELIGROSOS 2024	TOTAL (t)	DESTINO	%
	218,41	VALORIZACIÓN	99,9
	0,14	ELIMINACIÓN O DEPÓSITO	0,1
	218,41		

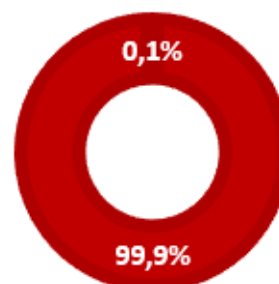
RESIDUOS NO PELIGROSOS

■ VALORIZACIÓN ■ ELIMINACIÓN O DEPÓSITO



RESIDUOS PELIGROSOS

■ VALORIZACIÓN ■ ELIMINACIÓN O DEPÓSITO



05 Medio Ambiente

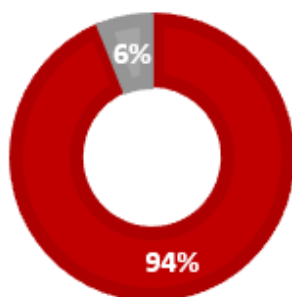
RESIDUOS NO PELIGROSOS 2025	TOTAL (t)	DESTINO	%
	8.999,61	VALORIZACIÓN	93,9
	583,24	ELIMINACIÓN O DEPÓSITO	6,1
	9.582,85		
RESIDUOS PELIGROSOS 2025	TOTAL (t)	DESTINO	%
	251,35	VALORIZACIÓN	100,0
	-	ELIMINACIÓN O DEPÓSITO	0,0
	251,35		

RESIDUOS NO PELIGROSOS

RESIDUOS PELIGROSOS

■ VALORIZACIÓN ■ ELIMINACIÓN O DEPÓSITO

■ VALORIZACIÓN

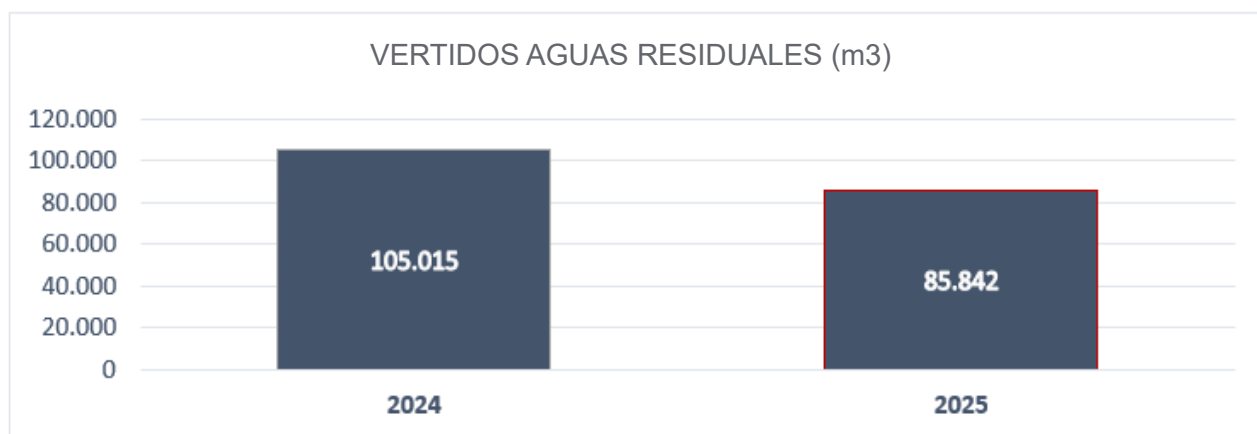


Los vertidos derivados de los procesos productivos en las instalaciones durante el presente año han estado dentro de los límites indicados en las correspondientes ordenanzas locales, no detectándose ninguna circunstancia anómala que pudiera afectar significativamente a los recursos hídricos.

EFLUENTES RED ALCANTARILLADO	2024 (m3)
VERTIDO TOTAL DE AGUA	105.015

EFLUENTES ALCANTARILLADO	2025 (m3)
VERTIDO TOTAL DE AGUA	85.842

05 Medio Ambiente



5.13. Cumplimiento ambiental

Sp-Berner dispone de un Sistema de gestión ambiental integrado en la ISO 14001, en el que se aglutinan las instalaciones productivas que conforman la compañía, alcanzando el 80 % de la producción del grupo. Los sistemas de gestión ambiental certificados identifican los requisitos legales de aplicación a las actividades que desarrolla la compañía y establecen una evaluación para asegurar su cumplimiento.

5.14. Evaluación ambiental de proveedores

En la gestión de proveedores y durante el proceso de compra, las medidas adoptadas para promover un correcto comportamiento ambiental de los proveedores se sustentan en la Política de compras, el Código ético del proveedor y las cláusulas específicas sobre medio ambiente en las condiciones de contratación de la compañía. Posteriormente, durante la fase de aprovisionamiento, son las unidades de negocio quienes realizan el seguimiento del desempeño ambiental del proveedor durante la vigencia del contrato.

06

**Nuestras
personas**

06 Nuestras personas

6.1. El trabajador

Uno de los 5 componentes de la cultura empresarial de Sp-Berner es el trabajador, es decir, las personas que integran la organización y que, constituyen y componen el desarrollo, la identidad y el éxito de la compañía.

Sp-Berner se compone de una plantilla con un gran sentido de la responsabilidad y una dilatada experiencia profesional que mantiene a la empresa en continuo progreso hacia la consecución de nuevos objetivos.

En el 2025, SP-Berner ha contado con un total de 912 trabajadores en el grupo consolidado, de los cuales podemos mostrar la siguiente distribución por sexo, edades, país y calificación profesional.¹

La composición de la plantilla continúa reflejando una mayoría masculina, tal y como se ha manifestado en años anteriores, es posible que derivada de una histórica masculinización en determinados puestos y áreas dentro del mundo productivo. No obstante, durante el ejercicio 2025 se aprecia una evolución positiva que incrementa en un 5% la presencia femenina respecto al año anterior. Se observa la siguiente distribución por sexo:

Distribución por sexo	Porcentaje 2024	Porcentaje 2025
Hombres	75%	74%
Mujeres	25%	26%

El análisis a la distribución por edades manifiesta de nuevo el predominio de la mediana edad, un reflejo de la estabilidad laboral y del compromiso de la compañía con la continuidad y retención del talento.

Franja	Porcentaje 2024	Porcentaje 2025
Menor de 30 años	9%	9,2%
Entre 30 y 50 años	66%	60,70%
Mayor de 50 años	25%	30,10%

La composición y distribución del país de origen de la plantilla muestra una presencia mayoritaria de personas trabajadoras de nacionalidad española.²

¹ No se incluyen en el cómputo total los becarios ni los comerciales en el extranjero.

² No se incluyen los datos de los países con porcentajes inferiores al 0,3%

06 Nuestras personas

País	Porcentaje
España	95%
Ecuador	0,55%
Rumanía	0,77%
Italia	0,66%
Colombia	0,44%
Bolivia	0,33%
Argentina	0,33%

Sp-Berner es una importante fuente de empleo para las poblaciones que se encuentran cerca de sus plantas. Actualmente, un 35,8% de los trabajadores de las sedes, son trabajadores residentes en los municipios vecinos, Aldaya, Alaquàs y Chiva.

Alaquàs	89
Aldaya	196
Xirivella	20
Chiva	42
Quart de Poblet	30
Manises	33
Torrente	93

Respecto a la distribución por clasificación profesional, se tienen los siguientes datos:

Clasificación profesional	2024	2025
Personal directivo	1,72%	1,42%
Comerciales	1,51%	1,64%
Técnicos y profesionales	14,22%	15,79%
Trabajadores no cualificados	21,23%	20,83%
Empleados de tipo administrativo	6,79%	7,02%
Personal cualificado	54,53%	53,30%

Del total de la plantilla, a 31 de diciembre de 2025, el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido asciende a prácticamente el 100%.

06 Nuestras personas

En lo referente a los despidos, SP-Berner ha realizado un total de 27 despidos, de los cuales se desprende la siguiente información:

Distribución por sexo	Porcentaje
Hombres	93%
Mujeres	7%

Distribución por edades	2024	2025
Menor de 30 años	25%	40,74%
Entre 30 y 50 años	68%	55,56%
Mayor de 50 años	7%	3,70%

Distribución por clasificación profesional	2024	2025
Personal cualificado	23%	3,70%
Técnicos y profesionales	5%	14,82%
Trabajadores no cualificados	72%	81,48%

En relación con la distribución retributiva de la organización, a continuación se presenta el análisis y la comparativa por sexo y por grupos de edad:

Distribución por sexo:	2024	2025
Hombres	25.129€	27.209€
Mujeres	23.189€	23.153€
Distribución por edades	Remuneración media	
Menor de 30 años	12.915€	10.942€
Entre 30 y 50 años	25.127€	26.798€
Mayor de 50 años	28.071€	30.147€

Distribución por clasificación	Remuneración media 2024	Remuneración media 2025
Personal dirección	80.409€	81.243€
Comerciales y vendedor	55.328€	66.924€
Empleados de tipo administrativo	24.859€	23.599€
Resto de personal cualificados	25.637€	27.801€
Técnicos y profesionales	34.801€	35.842€
Trabajadores no cualificados	11.459€	11.501€

06 Nuestras personas

La brecha salarial obtenida este año se sitúa en un 10,26%, dicho dato se ha calculado sobre el resto de personal cualificado, que supone el 60,18% del total de la población, de los cuales los hombres representan un 49,87% del total, y las mujeres un 10,31%.

El cuanto al empleo de personal con discapacidad superior al 33% se tienen los siguientes datos:

Número medio de personas empleadas con discapacidad igual o mayor al 33%	2025
Empleados de tipo administrativo	1
Resto de personal cualificado	6
Trabajadores no cualificados	0
Total, empleo medio	7,33

El objetivo de la compañía con respecto a las personas está claro, ¡ser un excelente lugar para trabajar! Por ello se ha continuado la implementación de actividades y proyectos a lo largo del año enmarcados dentro de la iniciativa #MOVIMIENTOSP.

6.1.1. Día de Los/Las Abuelos/las

Con motivo de la celebración del Día Mundial de los Abuelos y las Abuelas, durante el mes de julio se propuso un reto dirigido a nuestros compañeros y compañeras que ya tienen la suerte de ser abuelos y abuelas.

La iniciativa consistía en enviar una fotografía reciente junto con sus nietos y nietas, y aquellas palabras que quisieran dedicarles. Ambas generaciones que participaron en esta entrañable actividad tuvieron la oportunidad de disfrutar del merecido reconocimiento a su creatividad y cariño.



6.1.2. Espacio TOP

El Espacio TOP se ha convertido en una zona de referencia para el personal de Sp-Berner. Continuado con la iniciativa de años anteriores, el personal se encuentra para poner en valor y celebrar los logros, éxitos y reconocimientos de cada mes.

06 Nuestras personas

- Premios mensuales:
 - Empleados/as o equipo del mes.
 - Estrellas de calidad premiadas.
 - Reconocimientos.
- Premios trimestrales:
 - Mejor ahorro.
 - Cultura preventiva.
 - Mejor idea o Antierror.

En el Espacio TOP no solo acuden las personas reconocidas, también acuden los responsables, como muestra de la apreciación a tales aportaciones. Continuando con lo implantado en el año 2024, durante el 2025 junto a la entrega de reconocimientos y estrellas de calidad durante este año se ha otorgado un pequeño obsequio consistente en productos obsoletos de la compañía que pueden alargar su vida útil.

6.1.3. Nuevo sistema de almuerzos

El 2025 llegó con la incorporación de una nueva medida, a través del programa que gestiona los menús de comida se puede solicitar de manera online el almuerzo de los viernes.

A través de esta herramienta la persona selecciona previamente lo que va a consumir, y el establecimiento se encarga de preparar y entregar conjuntamente todos los almuerzos en las instalaciones de Sp-Berner.

El programa de manera automatizada descuenta directamente el importe de los almuerzos al cierre de la nómina cada mes.

6.1.4. Comidas Team

Desde el año 2023 se lleva a cabo una iniciativa denominada "comidas team". Durante el año 2025 los encuentros departamentales se han realizado entre el segundo trimestre del año y las vacaciones de verano.

El objetivo de las comidas es en todo momento fortalecer los lazos personales y profesionales de los equipos, abordar inquietudes comunes y alinear esfuerzos hacia nuevos objetivos compartidos.



06 Nuestras personas

6.1.5. Outdoor

En el marco de encuentros departamentales, durante el 2025 también se llevaron a cabo jornadas de convivencia y trabajo en equipo fuera de las instalaciones de la empresa.

Las jornadas combinaban que dentro de un ambiente más distendido lograsen realizar dinámicas orientadas a mejorar la comunicación, reforzar la cohesión entre los miembros y fortalecer relaciones para lograr equipos con más confianza.



6.1.6. Día de la mujer

En el marco del Día de la Mujer, en el 2025 Sp-Berner llevó a cabo tres iniciativas.

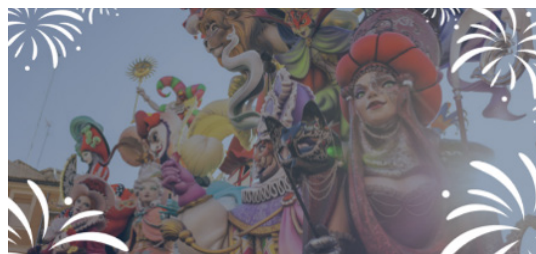
1. Premio "Nuestras mujeres", una campaña en la que la totalidad de la compañía podía reconocer a las mujeres que más les inspirasen en diferentes categorías, categorías inspiradas en la sororidad, el trabajo en equipo y el compañerismo.
2. De la mano de Cáritas, de nuevo se colaboró con el "Encuentro en Proyectos de Mujer", donando 3€ por cada mujer trabajadora de la empresa que iría íntegramente destinado a sus programas de Infancia, Familia, Adolescencia y Mujer (IFAM).
3. En diferentes puntos de nuestras instalaciones se instalaron diferentes muros denominados "Mujeres que inspiran", unos tableros diseñados para dejar en ellos notas y reconocimientos para las compañeras con las que se comparte el día a día, también disponían de unas flores de lavanda para entregárselas al colocar las notas.



06 Nuestras personas

6.1.7. Celebraciones con nuestros compañeros

A lo largo del 2025, se han promovido distintos momentos de encuentros y celebración entre el personal de la compañía. Fechas señaladas para todos como las fallas, la llegada del verano o la navidad han servido para compartir pequeños almuerzos de productos tradicionales.



6.1.8. Torneo de pádel

Durante el 2025 se celebró el segundo campeonato de pádel de Sp-Berner, una convocatoria que de nuevo contó con un gran número de participantes de todas las áreas y departamentos con un gran espíritu de deportividad y con muchas ganas de pasar una mañana todos juntos.

Las parejas campeonas y subcampeonas, de ambas ligas, recibieron un trofeo reconocimiento y una tarjeta regalo para una tienda deportiva.



6.1.9. Torneo de fútbol

En el mes de marzo se organizó el primer torneo de fútbol de Sp-Berner. Se organizaron diversos equipos compuestos por personal de diferentes departamentos y áreas en una mañana que no dejó indiferente a nadie.

Al final del torneo, todos los participantes se reunieron para disfrutar de una paella en un ambiente más distendido fuera de la competición. El broche final a una jornada de diversión y compañerismo.



06 Nuestras personas

6.1.10. Family Day

El 4 de octubre se celebró en las instalaciones de Sp-Berner el tradicional *family day*, una jornada que reúne a nuestros trabajadores y trabajadoras con los miembros de su familia.

La jornada comenzó con la visita a las instalaciones ubicadas en Aldaia, la planta Sp, para después continuar con la jornada más lúdica en las encrucijadas, un espacio ubicado en Aldaia.

La parte lúdica de la jornada comenzó con una paella gigante para comer, al acabar la comida siguió con música en directo para lo más mayores y una feria infantil para lo más pequeños.

También se continuó con el sorteo de premios que comenzó en 2024 y consistió en productos propios de la compañía, experiencias gastronómicas, entradas de cine, tarjetas regalo....



6.1.11. Visita Xesco Espar

A poster for a conference by Xesco Espar. It features a blue triangle with the text 'XESCO ESPAR Conferència 2025'. Below the triangle, it says 'LOS HÁBITOS DE LA GENTE EXTRAORDINARIA'. To the right of the triangle is a photo of Xesco Espar. At the bottom, it says 'Organiza: sp•berner' and 'Auditorio Tama'. There is also a date 'Miércoles 2 de julio 19 horas' and a note about registration: 'Inscripciones a través de la APP, del 12 al 27 de junio'. Small text at the bottom describes Xesco Espar's background as a coach and player.

Durante el mes de julio tuvimos la visita y conferencia de Xesco Espar, exjugador y entrenador de balonmano y padre de las jugadoras olímpicas de waterpolo Anna y Clara Espar.

Durante la charla nos habló de su experiencia en el club de su vida, el FC Barcelona, dentro del campo tanto desde el punto de vista de jugador, como desde el punto de vista de entrenador.

6.1.12. Conversaciones de desarrollo

Espacio de conversación creado para la interacción entre los trabajadores y las trabajadoras y sus responsables. Las conversaciones de desarrollo ponen el foco en la persona, su motivación, expectativas, preocupaciones, necesidades y futuros aprendizajes.

Son convocadas por el responsable y se convocan una vez por año.

06 Nuestras personas

6.1.13. Programa SUMA

Durante el 2025 se ha continuado con el Programa SUMA, una iniciativa orientada a fomentar la incorporación de nuevos talentos a través de las recomendaciones de su propio personal.

Gracias a que el personal de nuestra plantilla tiene la posibilidad de proponer a personas de su entorno más cercano para nuestras candidaturas se han logrado cubrir puestos específicos que se encontraban definidos en el marco del programa.

Como incentivo, se establece una gratificación económica para quienes recomienden a candidatos que, tras ser contratados, superen con éxito los primeros seis meses en la empresa. Para formalizar las propuestas, el personal debe presentar la información de los candidatos a través de la documentación específica proporcionada por el Departamento de Personas.

6.2. Organización del trabajo y formación

6.2.1. Organización del trabajo

La organización del trabajo es diferente en las áreas de producción y los departamentos de asistencia a producción, con respecto a las áreas de administración, oficinas y otros soportes secundarios a producción.

Respecto a las áreas de producción y los departamentos de asistencia a la misma, se trabajan en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. El motivo principal es lograr una atención más completa y eficiente a nuestros clientes, uno de los componentes más importantes de nuestra compañía. Esta tipología de turnos permite cubrir de manera más exhaustiva los procesos, una mayor complejidad operativa y garantiza una atención más completa.

La distribución de los turnos se organiza de la siguiente manera:

TURNO MAÑANA	TURNO TARDE	TURNO NOCHE
De 06:00 a 14:00	De 14:00 a 22:00	De 22.00 a 06:00

Las áreas de administración, oficinas y otras funciones de soporte a producción se trabaja en jornada partida de mañana y tarde, con horario flexible de entrada y salida según la jornada laboral pactada.

Desde el año 2020 y como consecuencia de la pandemia, llegó para quedarse la medida empresarial respecto al teletrabajo. Una herramienta que se va instaurando y adaptando a las circunstancias y los departamentos y que ha resultado de gran relevancia.

06 Nuestras personas

De la misma manera, en 2025, determinados departamentos pudieron disfrutar de la implantación de una jornada intensiva en verano, que se adapta a las circunstancias de cada departamento y se amolda a la finalización y el inicio del curso escolar.

Ambas medidas han sido bien recibidas y valoradas por el personal, ya que permite una mejor conciliación con la vida personal y familiar.

6.2.2. Formación

En 2025, se han realizado 12.356,45 horas de formación, frente a las 7.448 del año anterior. Este incremento se ha centrado principalmente en el desarrollo de habilidades de liderazgo y en la formación específica del puesto de trabajo, con el objetivo de aumentar la capacidad resolutive y la capacitación de nuestros profesionales.

El 63,26 % de la formación impartida ha sido formación externa. En este sentido, hemos observado un incremento del 19,35% en formación externa respecto al año anterior, motivado principalmente por la incorporación de nuevas tecnologías y de procesos de automatización en nuestras plantas de producción y talleres 4.0.

Por último, el 94,89% de la formación realizada ha sido de carácter presencial.

La Inversión realizada en formación durante el año 2025 ha sido 143.691,15 euros.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Nº HORAS
COMERCIALES, VENDEDORES	275,00
EMPLEADOS/AS DE TIPO ADMINISTRATIVO	2.259,45
PERSONAL DE DIRECCIÓN	240,00
TÉCNICOS Y PROFESIONALES	3.546,35
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS	2.066,60
RESTO DE PERSONAL CUALIFICADO	3.969,05
TOTAL	12.356,45

6.2.3. Áreas formativas

La formación específica del puesto ha sido el área en la que más se ha invertido este 2025 (el 34,47% de la formación realizada). Los principales contenidos técnicos, en ámbitos como producción, matricería o mantenimiento, se han centrado en el uso de robots, la programación de autómatas, la inyección de materiales plásticos, los ajustes básicos de maquinaria, los tratamientos térmicos así como en el manejo de fresadoras.

06 Nuestras personas

La **formación en habilidades** ha supuesto el 24,89%. Se ha dado continuidad al programa iniciado el año anterior sobre habilidades de management para mandos intermedios, y se ha puesto en marcha un nuevo programa de liderazgo transversal orientado a personas con responsabilidad en su área, aunque no tengan equipo

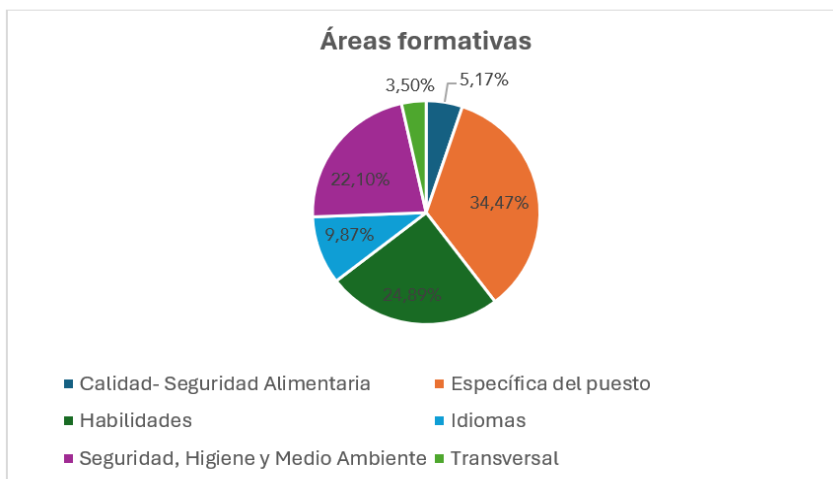
a su cargo. Destacar también la formación sobre habilidades de negociación y de comunicación para la atención al público, dirigidas a los equipos de Ventas y Compras, y de Control de accesos, respectivamente.

La formación en **seguridad, higiene y medio ambiente** ha representado el 22,10 % del total realizado. Se han llevado a cabo acciones formativas tanto para la obtención como para la actualización de competencias en el manejo de equipos como carretillas elevadoras, puentes grúa, plataformas elevadoras y carros portamoldes. Asimismo, otro bloque de contenido se ha centrado en los riesgos asociados a la realización de determinados trabajos, así como en las medidas preventivas necesarias para evitarlos (riesgos en la manipulación de productos químicos, trabajos de soldadura, trabajos en altura, espacios confinados o limpieza de filtros). En el bloque de medio ambiente, se ha impartido formación sobre mercancías peligrosas y actuaciones en caso de emergencias.

Continuando con las **clases de idiomas** que se venían impartiendo, durante el 2025 se ha realizado formación de 3 niveles de inglés.

La formación sobre **calidad y seguridad alimentaria** engloba contenidos vinculados con el cumplimiento de normativa alimentaria en plantas productivas, como APPCC, BRC, buenas prácticas en seguridad alimentaria, food defense y el uso de plásticos en envases alimentarios. En el ámbito de calidad, hemos impartido formación sobre calidad de producto, las normas ISO 9001 y 14001, así como las 16 Áreas de Calidad Total de la Compañía.

En el bloque de **formación transversal** se incluyen contenidos relacionados con nuestro modelo de empresa, así como con la aplicación de la inteligencia artificial en los puestos de trabajo. En esta área, se ha realizado formación en herramientas como Copilot, así como en digitalización y cambio organizacional, con el objetivo de seguir mejorando la eficiencia y la competitividad en un entorno cada vez más digital y dinámico.



06 Nuestras personas

6.3. Colaboración con Universidades y Ciclos Formativos

Desde el Departamento de Personas de Sp-Berner se dedican los recursos y esfuerzos para establecerse como una compañía de referencia para aquellos estudiantes que están valorando sus prácticas o sus primeras oportunidades profesionales. SP-Berner pretende brindar un marco de ayuda y orientación dentro de las expectativas y la incertidumbre que genera una decisión de tan importante.

La empresa ofrece un programa de prácticas con plazas en algunas áreas de las que requieren apoyo, proporcionando una formación más completa, cercana y dinámica. Este proceso favorece el desarrollo profesional y, en determinados casos, puede abrir la puerta a una futura incorporación a la plantilla.

Durante el año 2025, continuamos con nuestras visitas a estudiantes a la planta de Aldaia. Así, los/as estudiantes tienen la oportunidad de ver cómo funciona una empresa industrial y deber cómo se aplican en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas:

- Grado Ingeniería De Diseño Industrial y Desarrollo de producto (CEU San Pablo)
- Ingeniería y Gestión empresarial (EDEM).
- Grado Mantenimiento y Mecanizado (IES Ciudad del Aprendiz).
- Grado de Ingeniería Mecánica e Ingeniería Electrónica Industrial y Automática (UPV).
- Grado de Programación de la producción en fabricación mecánica (Escuelas San José)

Además de ello, el equipo de Personas visitó a los alumnos/as de Grado en Ingeniería Mecánica (GIM) y Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática (GIEIA).

Durante el año 2025, en los diferentes departamentos de Sp Berner hemos acogido a 28 alumnos en prácticas, de los cuales a 6 se les ha ofrecido la posibilidad de incorporarse en plantilla.

06 Nuestras personas

6.4. Comunicación y digitalización

Una de las prioridades tanto para el Departamento de Personas como para el de Prevención de Riesgos Laborales es proporcionar la información departamental más relevante, para ello la empresa cuenta con distintos canales de información de fácil acceso: aplicación de la empresa, portal del empleado, pantallas, e-mail...

La aplicación Happydonia es uno de los canales principales, en especial por su fácil acceso desde ordenadores y móviles. A lo largo del año se ha utilizado para:

- Información sobre prevención: indicadores de accidentes a través de las pantallas de las plantas, lecciones aprendidas, riesgos carretillas elevadoras-peatones, seguridad vial, campaña día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, consejos para un buen descanso, etc.
- Información sobre bienestar y salud: servicio de fisioterapia, seguro médico, vacunación antigripal, clases de pilates y entrenamiento funcional, recomendaciones para la exposición a calor ambiental, campaña para dejar de fumar, información sobre la existencia del protocolo de prevención y actuación ante la violencia laboral y el canal de denuncias "código ético", programa T-CUIDAMOS: salud cardiovascular, campaña vitamina C, campaña hidratación, etc.
- Nuevas incorporaciones en la empresa con imágenes para poder conocer al personal de nueva incorporación en la compañía.
- Club "Por ser tú", un portal llevo de ventajas para nuestros/as empleados/as, con puesta a disposición de más de 500 productos y servicios. Con este portal podemos tener descuentos directos al realizar las compras, o acumular dinero en una cuenta ahorro, pudiendo posteriormente transferirlo a la cuenta bancaria de la persona.

6.5. Comunicación y consulta con los legales representantes de los trabajadores

Durante el año 2025 se han realizado en los tres centros de trabajo reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

- Sp (Camino de la Llama)
28/03/2025, 20/06/2025, 24/10/2025, 23/12/2025.
- Recycling (Torrente)
14/02/2025, 28/09/2025, 12/12/2025
- Spalex (Pol. Ind. "La Pahlilla"):
03/01/2025, 11/04/2025, 03/10/2025, 12/12/2025

06 Nuestras personas

6.6. Proyecto empresa saludable

Sp-Berner dispone de un programa de bienestar y salud denominado **T-CUIDAMOS**, implantado desde el año 2017, recoge actividades y talleres orientados a equilibrar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para lograr la implantación de hábitos de vida saludables.

Dentro de este programa el núcleo es el bienestar del equipo de Sp-Berner. Poco a poco se incorporan novedades en las plantas, que permiten vivir en un ambiente personal más sano y feliz, por dentro y por fuera.

- **Clases de pilates**, de la mano del fisio de la compañía, realizamos dos clases de pilates semanales, que nos permiten:

- Desarrollar adecuados patrones saludables hacia el movimiento, postura y cuidado corporal.
- Mejora el tono muscular y fortalecer nuestros músculos.
- Mejorar nuestra flexibilidad y rango de movimiento.
- Prevenir problemas de espalda.

- **Clases de entrenamiento funcional**, se realizan los jueves en nuestras instalaciones ubicadas en Aldaia. Consiste en un entrenamiento controlado y supervisado al aire libre que combina la fuerza y el ejercicio cardiovascular, nos permite conocer a nuevos compañeros y crear nuevas sinergias.

- **Servicio de fisioterapia**, disponemos de un servicio completo todos los días de la semana, alternando entre las diferentes plantas. Lunes, martes, jueves y viernes la fisioterapeuta se encuentra en las instalaciones de Aldaia, mientras que los miércoles alterna entre las plantas de Chiva y Torrente. Este servicio ayuda a fortalecer las zonas más vulnerables para el personal de la compañía. Durante el año 2025 el personal disfrutaba de 4 sesiones gratuitas para cada empleado o empleada, y al acabarse se disponen de importantes descuentos o diferentes bonos de sesiones.

- **Dieta saludable**, en el servicio de comedor y comida saludable en las máquinas vending.

- **Día de la fruta**, se pondrá a disposición del personal de todas las plantas, el último miércoles de cada mes.



06 Nuestras personas

6.7. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Identificación de peligros y estimación del riesgo

La compañía basa su sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo teniendo en cuenta la normativa vigente.

Para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos se utilizan los criterios del INSHT.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

El proceso de evaluación de riesgos se compone de las siguientes etapas:

- Análisis del riesgo, mediante el cual se:
 - Identifica el peligro
 - Se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.

El Análisis del riesgo proporcionará de qué orden de magnitud es el riesgo.

- Valoración del riesgo, con el valor del riesgo obtenido, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión.

6.7.1. Identificación de los Peligros

Con el fin de ayudar en el proceso de identificación de peligros, se han categorizado los posibles peligros existentes en la actividad laboral.

Para cada peligro detectado debe estimarse el riesgo, determinando la potencial severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de que ocurra el hecho.

- Caída de personas a distinto y al mismo nivel.
- Caída de objetos por desplome o derrumbamiento, durante la manipulación y los objetos desprendidos.
- Pisada sobre objetos.
- Choques y golpes contra equipos de trabajo, objetos y elementos .
- Golpes y cortes ocasionados por equipos de trabajo, objetos, elementos.
- Proyecciones de fragmentos o partículas.

06 Nuestras personas

- Atrapamiento o aplastamiento por o entre objetos
- Atrapamiento o aplastamiento causado por equipos de trabajo (máquinas, vehículos, etc.) o por el vuelco de los mismos
- Sobreesfuerzos, posturas inadecuadas o movimientos repetitivos
- Contactos térmicos
- Contactos eléctricos
- Exposición a sustancias nocivas o tóxicas
- Contacto con sustancias cáusticas o corrosivas
- Explosión
- Incendio
- Temperatura, humedad y ventilación
- Atropellos o golpes con vehículos
- Factores psicosociales y organizacionales
- Exposición al ruido
- Exposición a vibraciones
- Iluminación inadecuada
- Otros peligros no especificados
- Daños causados por seres vivos
- Exposición a radiaciones

La lista anterior no es exhaustiva. En cada caso habrá que desarrollar una lista propia, teniendo en cuenta el carácter de las actividades de trabajo y los lugares en los que se desarrollan.

6.7.2. Estimación del Riesgo

Para cada peligro detectado debe estimarse el riesgo, determinando la potencial severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de que ocurra el hecho.

SEVERIDAD DEL DAÑO

Para determinar la potencial severidad del daño, debe considerarse:

- a. partes del cuerpo que se verán afectadas
- b. naturaleza del daño, graduándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino.
 - Ejemplos de ligeramente dañino:
 - Daños superficiales: cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo.
 - Molestias e irritación, por ejemplo: dolor de cabeza, discomfort.

06 Nuestras personas

- Ejemplos de dañino:
 - Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores.
 - Sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo-esqueléticos, enfermedad que conduce a una incapacidad menor.
- Ejemplos de extremadamente dañino:
 - Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales.
 - Cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

PROBABILIDAD DE QUE OCURRA EL DAÑO

La probabilidad de que ocurra el daño se puede graduar, desde baja hasta alta, con el siguiente criterio:

- Probabilidad alta: El daño ocurrirá siempre o casi siempre
- Probabilidad media: El daño ocurrirá en algunas ocasiones
- Probabilidad baja: El daño ocurrirá raras veces

A la hora de establecer la probabilidad de daño, se debe considerar si las medidas de control ya implantadas son adecuadas. Los requisitos legales y los códigos de buena práctica para medidas específicas de control, también juegan un papel importante. Además de la información sobre las actividades de trabajo, se debe considerar lo siguiente:

- a. Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (características personales o estado biológico).
- b. Frecuencia de exposición al peligro.
- c. Fallos en el servicio. Por ejemplo: electricidad y agua.
- d. Fallos en los componentes de las instalaciones y de las máquinas, así como en los dispositivos de protección.
- e. Exposición a los elementos.
- f. Protección suministrada por los EPI y tiempo de utilización de estos equipos.
- g. Actos inseguros de las personas (errores no intencionados y violaciones intencionadas de los procedimientos).

El cuadro siguiente da un método simple para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas.

06 Nuestras personas

NIVELES DE RIESGO				
		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
PROBABILIDAD	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Los niveles de riesgos indicados en el cuadro anterior, forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la temporización de las acciones. En la siguiente tabla se muestra un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisión. La tabla también indica que los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, deben ser proporcionales al riesgo.

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Trivial (T)	No se requiere acción específica
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejores que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantienen la eficacia de las medidas de control.
Moderado (MO)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado esta asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

06 Nuestras personas

6.8. Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud tiene como finalidad proteger la salud y prevenir las enfermedades derivadas del trabajo, con el objetivo doble objetivo de:

- a) **Sobre la propia persona:** Detección precoz de alteraciones, identificación de trabajadores especialmente sensibles (TES) y evolución de la aptitud.
- b) **Sobre el colectivo de la empresa:** valoración global de la salud colectiva, estudios epidemiológicos, realización de campañas preventivas, y aporta datos para la evaluación de riesgos.

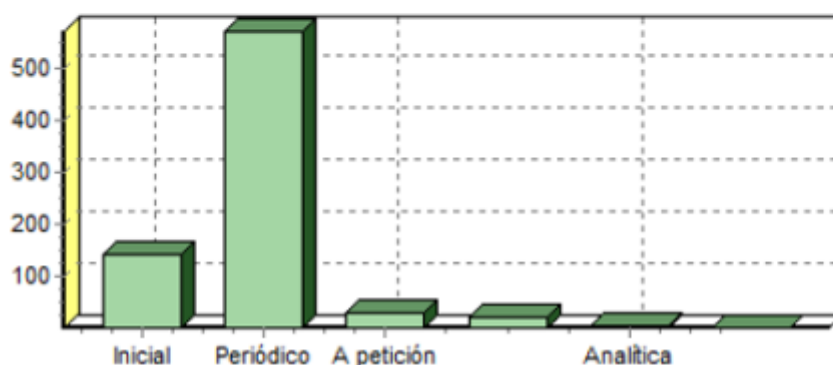
Esta actividad se encuentra externalizada con el servicio de prevención ajeno (SPA) Valora Prevención.

A lo largo del 2025 el servicio de vigilancia de la salud en colaboración con el servicio de prevención propio ha revisado y actualizado los protocolos que les deben ser practicados, en los exámenes de vigilancia de la salud, a los trabajadores atendiendo a los nuevos riesgos detectados en las evaluaciones de los puestos de trabajo. Estos protocolos aparecen especificados por puesto de trabajo en el documento Plan de Vigilancia de la Salud.

Durante el año 2025 se han realizado un total de 764 exámenes de salud, siendo un 2% más de los realizados en 2024.

Los tipos exámenes de salud realizados en los cuales se han aplicado los protocolos establecidos en el plan de vigilancia, son:

	Casos	%
Inicial	143	19
Periódico	569	74
A petición	28	4
Retorno al trabajo	19	2
Analítica	4	1
Valoración Médica	1	0

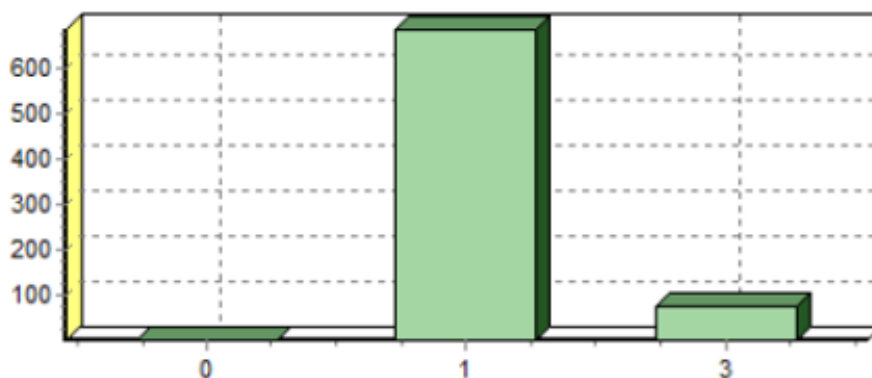


06 Nuestras personas

El médico del trabajo, en base a la valoración del estado de salud de la persona y a los riesgos específicos del puesto de trabajo, puede emitir recomendaciones laborales, que no le impiden seguir desarrollando las tareas de su puesto de trabajo.

Estas recomendaciones laborales implican la adaptación del entorno laboral, para la realización de las tareas propias de su puesto de trabajo, por motivos de salud. Se han emitido 77 certificados con restricciones laborales (un 23% más que el año anterior).

	Casos	%
No Apto	0	0
Apto	683	90
Apto con restricciones	77	10



Anualmente el servicio de prevención ajeno Avanta Prevención, con quien está concertada la vigilancia de la salud, emite un informe con el análisis de los resultados obtenidos en el conjunto de exámenes realizados, dichos resultados se pueden consultar en el documento Memoria Anual Vigilancia de la Salud año: 2025, código 1312000MV26.

6.9. Formación

Durante el año objeto de la memoria se formó a 984 personas en materia de prevención en los diversos cursos impartidos. Se realizaron diferentes actividades formativas impartidas por el Servicio de Prevención Propio y por empresa, conforme a lo establecido por la programación anual aprobada por el CEO de la compañía. Se realizaron 2.731 horas de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

06 Nuestras personas

RELACIÓN FORMACIÓN REALIZADA PREVENCIÓN 2025

ACCIÓN FORMATIVA	Nº horas totales	Personas formadas	Duración de la formación
Actuaciones en caso de emergencias	33,00	33	1
Brigadas contra-incendios primera intervención	6,00	1	6
Ergonomía e higiene postural	560,00	16	35
Gestión de residuos	144,00	192	0,75
Legionella	50,00	2	25
MA inicial	53,00	106	0,5
Mercancías peligrosas	32,00	16	2
Operador puente grúa	232,00	29	8
Operador puente grúa renovación	148,00	37	4
Operador/a de carretillas elevadoras según RD 1215/ 97	264,00	33	8
Operador/a de plataformas elevadoras según RD 1215/97	96,00	12	8
Plataformas elevadoras renovación	12,00	3	4
Primeros auxilios	104,00	52	2
Protocolo de actuación ante DANAS	105,00	140	0,75
PRL Inicial	212,00	106	2
Riesgo químico y trabajos de soldadura	20,00	10	2
Riesgos asociados al puesto de trabajo	212,00	106	2
Riesgos eléctricos en baja tensión	132,00	22	6
Riesgos en la manipulación de productos químicos	8,00	4	2
Riesgos higiénicos en limpieza de filtros	2,00	2	1
Riesgos higiénicos por exposición a sustancias peligrosas (Riesgos específicos en la planta Recycling: Higiene y Seguridad)	22,00	11	2
Seguridad y Prevención en Almacenes	50,00	1	50
Soporte vital básico y manejo de desfibrilador semiautomático	36,00	9	4
Trabajos en altura	128,00	16	8
Trabajos en espacios confinados	54,00	9	6
Uso seguro del carro portamoldes	16,00	16	1
	2.731,00	984	

06 Nuestras personas

El programa formativo está diseñado para cubrir tres tipos de necesidades en materia preventiva:

Formación inicial: el objetivo principal de esta formación a los nuevos trabajadores es dar a conocer los riesgos de su puesto de trabajo, las medidas preventivas principales y las normas a llevar a cabo, entre otros aspectos preventivos.

La formación inicial fue impartida por el Servicio de Prevención Propio a todo el personal de nueva incorporación, y en ella se han tratado los siguientes temas:

Formación específica. A lo largo del año se ha ido realizando formaciones especializadas, con el fin de dar cumplimiento a temas legales y/o actualizaciones de formación que requiere de una periodicidad, (Ej: mantenimiento higiénico-sanitario de instalaciones con riesgo frente a la Legionella) y con el fin de profundizar o formar sobre temas preventivos concretos que requieren de un mayor nivel de formación, impartido tanto por empresas especializadas/homologadas, como por el servicio de prevención ajeno.

6.10. Información

Tanto el Departamento de Personas y como el SPP, tienen como prioridad proporcionar información en materia de prevención y salud laboral, mediante los distintos canales de comunicación que tiene la empresa: aplicación de empresa, pantallas, e-mail, carteles/paneles, la revista «SPAI»...

Uno de los canales principales a través de cual se facilita información es la aplicación de empresa «happýdonia», en la cual se ha publicado numerosas infografías sobre:

- Información sobre prevención: indicadores de accidentes a través de las pantallas de planta, campaña de estacionamiento seguro, información sobre el comité de riesgos psicosociales, etc.
- Información sobre bienestar y salud: servicio de fisioterapia, seguro médico de salud, dorsales gratuitos en la carrera contra el cáncer, clases de pilates y entrenamiento funcional, , servicio de comedor, información sobre la existencia del protocolo de prevención y actuación ante la violencia laboral.

6.11. Accidentes

En materia de accidentes, la compañía está muy concienciada y se realizan análisis profundos de accidentes e incidentes que tienen lugar en la misma, buscando siempre la causa raíz del accidente e intentando establecer medidas para evitar que vuelva a repetirse, no obstante, somos conscientes que ese esfuerzo ha de ser todavía mayor y que el objetivo de entorno laboral seguro debe estar siempre presente.

06 Nuestras personas

En cuanto a cifras relacionadas con accidentes de trabajo, se muestran a continuación las cifras de 2025 y 2024:

2025

Sp-Berner Plastic Group, S.L.	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Accidentes con baja (en el centro de trabajo)	43	4	47
Accidentes mortales	0	0	0
Días perdidos por accidente	2014	449	2.463
Índice de frecuencia de accidentes (por millón)	45,75	11,09	36,14
Índice de gravedad de accidentes (por mil)	1,77	0,88	1,52

2024

Sp-Berner Plastic Group, S.L.	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Accidentes con baja (en el centro de trabajo)	47	5	52
Accidentes mortales	0	0	0
Días perdidos por accidente	2326	271	2.597
Índice de frecuencia de accidentes (por millón)	49,31	13,82	39,55
Índice de gravedad de accidentes (por mil)	2,09	0,32	1,6

Fuente: UMIVALE ACTIVA

Se observa que el número total de accidentes con baja en el centro de trabajo es ligeramente inferior el año anterior así como también ha disminuido ligeramente los días perdidos por accidente, estando el grueso de la disminución concentrada en los hombres. Las mujeres en 2025 se han visto afectadas en más jornadas perdidas que los hombres.

07

Información fiscal y contable

07 Información fiscal y contable

Durante el ejercicio 2025, Sp-Berner ha tributado en concepto de impuesto sobre beneficios un total de **5.258.961,62€**, y los beneficios obtenidos por país han sido los siguientes: 15.057.022,65€.

En cuanto al importe y características de las subvenciones públicas recibidas, algunas ya indicadas anteriormente, y se tienen los siguientes datos:

Entidad que la otorga	2025	2024
INEM	97.345,25€	77.820,58€
IVACE	0,00	13.837,64
AEAT	0,00	12.873,19
OEPM	3.348,00	0,00
AVI	15,462,02	0,00
ITENE	0,00	31.090,36
Total	116.155,27	135.621,77

08

El respeto a los Derechos Humanos

08 El respeto a los Derechos Humanos

En Sp-Berner es primordial asegurar el bienestar laboral de las personas trabajadoras, por ello durante el 2025 se ha continuado con los protocolos y políticas implantadas en la compañía como método esencial para el desarrollo de las personas en la organización.

En el año 2018, se firmó la Política de Derechos Humanos de Sp-Berner que integra y actualiza la misma de conformidad con principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos. Esta política fue actualizada en el año 2024, y se basa en:

- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales.
- La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

En dicha política se incluye el firme compromiso de Sp-Berner para:

- Evitar prácticas discriminatorias, velando por un entorno laboral libre de discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus económico.
- Rechazar el uso del trabajo forzoso e infantil, velando para que en ninguna de sus actividades se produzcan estos casos.
- Ofrecer un empleo digno, en correspondencia con sus habilidades y conocimientos.
- Proteger la salud de las personas, ofreciendo a sus empleados un entorno de trabajo seguro, estable y saludable.
- Facilitar la negociación colectiva y la libertad de asociación. La empresa facilitará en la medida de lo posible, que sus empleados puedan reunirse y discutir en libertad cuestiones relevantes relacionadas con su empleo.
- Promover una cultura de respeto a los Derechos Humanos y la sensibilización de los profesionales. En particular, en aquellos lugares en los que el cumplimiento de estos derechos se encuentre en un mayor riesgo.

08

El respeto a los Derechos Humanos

Durante el 2025 también se ha continuado el seguimiento del Protocolo de Prevención y Actuación ante la Violencia Laboral, y se ha actualizado a la realidad social LGTBIQ+, es accesible a toda la plantilla con independencia del centro de trabajo donde desempeñe cada persona sus funciones y refleja el profundo rechazo hacia los comportamientos indeseados e innecesarios que puedan considerarse acoso, ya sea físico, verbal o no verbal.

Este protocolo exige su cumplimiento como cualquier otra norma interna de obligado cumplimiento y es conocido por todo el personal que conforma la plantilla, ya que fue informado a través de la APP de comunicación interna de la empresa.

En el año 2025 no se ha aperturado el Protocolo en ningún caso.

09

Lucha contra la corrupción y el soborno

09 Lucha contra la corrupción y el soborno

En Sp-Berner y, con la debida aprobación de la Dirección, se encuentran aprobados dos documentos que ponen de manifiesto el firme compromiso de la compañía en la lucha contra la corrupción y el soborno. Por un lado, una **Política anticorrupción** y por otro, un **Código Ético**, ambos actualizados en el año 2023.

El mismo año, en junio de 2023, también se implantó el **Canal Denuncia**, el cual permite la denuncia, de conductas prohibidas por la ley o por normativa de la empresa, por un informante de carácter anónimo, quien debe considerar que se está produciendo una vulneración en el seno de la empresa.

Ambos documentos reflejan y manifiestan los compromisos y responsabilidades éticas en la gestión de los negocios y las actividades empresariales asumidas por todas las personas trabajadoras que integran Sp-Berner, que se basan en los principios de honestidad, justicia y transparencia.

Durante el año 2025 se han registrado 3 denuncias a través de los medios del canal denuncia.

A 30 de abril de 2026, queda formulado el Estado de Información No Financiera adjunto al informe de gestión de Sp-Berner Plastic Group, S.L., y sociedades dependientes.



Julián Escarpa Gil
Administrador Único de la Sociedad Dominante.

10

**Índica y contenido Ley 11/2018
y estándares GRI de referencia**

10 Índice y contenido ley 11/2018 y estándares GRI dereferencia

CONTENIDOS LEY 11/2018	GRI	PAG
ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DE LA EMPRESA		5-6
COMPONENTES DE LA EMPRESA Y RIESGOS DEL ENTORNO		8-10
MODELO DE NEGOCIO		12-21
Descripción del modelo de negocio, que incluirá su entorno empresarial, su organización, y estructura, así como los mercados en los que opera, objetivos y tendencias que afectan a su evolución. Lista de grupos de interés. Identificación y selección. Procedimiento de diligencia debida aplicado para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y medidas que se han adoptado. Resultados. Riesgos relacionados con las actividades y procedimientos para detectarlos y evaluarlos. Riesgos corto, medio y largo plazo.	102.2 y 102.15	12-21 5-10 8-10 5-6 10
CUESTIONES RELATIVAS AL MEDIOAMBIENTE		33-54
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en medioambiente y en su caso, certificación ambiental. Recursos dedicados y aplicación del principio de precaución.	102.15 102.29 102.31	33-38
Contaminación. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente.	103.2 302.4 305.5	50-54
Economía circular y prevención gestión de residuos.	301.1 301.3 103	50-54
Uso sostenible de los recursos. Consumo de agua. Consumo materias primas. Consumo de energía. Energías renovables.	303.1, 303.3 y 305.5 301.2 302.1 302.2 302.3	47-49 39-42 42-46
Cambo climático Emisiones de Gas efecto Invernadero. Metas de reducción. Medios implantados.	304,305.1 y 305.4	50-51
Protección de la biodiversidad.	304	50

10 Índice y contenido ley 11/2018 y estándares GRI dereferencia

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			56-78
Empleo:			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	405		56-58
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo material.	102.8		57
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401.1		58
Remuneraciones medias y su evolución desgregados por sexo, edad y clasificación profesional.	405.2		58
	405.2		59
Brecha salarial.			
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desgregada por sexo.	102.35		58
Implantación de políticas de desconexión laboral.	103		59-70
Empleados con discapacidad.	405.1		59
Contenidos Ley 11/2018			
Organización del trabajo:			
Organización del tiempo de trabajo.	103		64
Medidas destinadas a la conciliación y fomento al ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores.			64-65
Salud y seguridad:			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403		70-75
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	403.2		74-78
Relaciones sociales:			
Organización del dialogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al	402		67-69

10 Índice y contenido ley 11/2018 y estándares GRI dereferencia

personal y negociar. Empleados cubiertos por Convenio Colectivo.		
Formación: Cantidad total de horas de formación.	401.1	65-66
Accesibilidad: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	103	59
Igualdad Medidas adoptadas para promover la igualdad y planes de igualdad.	405	82
DERECHOS HUMANOS		82-83
Políticas que se aplican e incluidos los procedimientos de diligencia debida para mitigar y gestionar los posibles abusos.	102.17 y 103	82
INFORMACION RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.		85
Políticas que se aplican y que incluyen procedimientos de diligencia aplicados a las actividades de la organización. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	205.2	85
INFORMACIÓN RELATIVA A LA SOCIEDAD		
INFORMACION FISCAL Y CONTABLE		80
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	203.2	57
Subcontratación y proveedores: Inclusión en las políticas de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	103 414.4	28-29-30
Consideración en las relaciones con los proveedores de su responsabilidad social.		27
Auditorias y sistemas de supervisión.	103.2	26
Consumidores: Sistemas de reclamación, quejas y resolución de las mismas.	416.1 y 416.2 417.1	25-26
Medidas para la salud y seguridad.		
Información fiscal: Impuesto sobre beneficios pagados.	201.1 y 201.4	80
Beneficios obtenidos por país.		
Subvenciones públicas recibidas.		



EINF 2025

Para efectuar cualquier comunicación relacionada con la presente memoria, puede ponerse en contacto a través de:

Info@sp-berner.com

Telf.: +34 96 159 60 06

www.sp-berner.com