2025 | EINF

Estado de Información No Financiera

ÍNDICE

1. Introducción 4

1.1 Modelo de negocio 5
a) Entorno empresarial y ámbito de actuación 5
b) Organización y estructura 6

1.2 Políticas y sus resultados 12
a) Gobierno corporativo, responsabilidades y gestión de riesgos 12
b) Consejo de Administración 13
c) Código de Conducta y Principios de Responsabilidad Corporativa 14
d) Canal ético 14

1.3 Principales riesgos de negocio e indicadores 15

2. Información medioambiental 16

2.1 Efectos actuales previsibles de las actividades 17

2.2 Riesgos ambientales y protección de la biodiversidad 18

2.3 Economía circular 19

2.4 Contaminación y cambio climático 25

2.5 Uso sostenible de recursos 29

3. Cuestiones sociales y relativas al personal 35

3.1 Plantilla, políticas y compromisos relativos al personal 36

3.2 Empleo y discapacidad 40

3.3 Remuneraciones 46

3.4 Organización del tiempo de trabajo, conciliación y desconexión laboral 48

3.5 Seguridad y salud 49

3.6 Relaciones Sociales 50

3.7 Formación 52

4. Información relativa a los derechos humanos 55

5. Información sobre medidas preventivas contra la corrupción y el soborno 56

6. Información relativa a la sociedad 57

6.1 Compromisos con el desarrollo sostenible 58

6.2 Subcontrataciones y proveedores 59

6.3 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores 60

6.4 Información fiscal y subvenciones 61

Anexo I Trazabilidad Ley 11/2018, vinculada a los estándares GRI 61

CARTA DEL PRESIDENTE

En este 2025, SPG celebra con orgullo sus 40 años de historia, el balance no puede ser más positivo. Lo que comenzó como un pequeño proyecto hace 40 años se ha transformado hoy en una organización líder con cinco plantas industriales en España y Francia y una presencia comercial consolidada en mercados clave de Europa. Cuatro décadas marcadas por una evolución constante que nos ha permitido consolidarnos como un referente en el sector del packaging. No hay mejor manera de conmemorar este aniversario que celebrando un hito histórico: hemos superado por primera vez la barrera de los 200 millones de euros de facturación, lo que supone un crecimiento del 8,2 % respecto al ejercicio anterior. Este éxito financiero nos sitúa en el 4° puesto del ranking nacional del sector de envase flexible, un reconocimiento a nuestra capacidad de crecimiento e inversión en un entorno global de grandes cambios.

Gracias a un plan de inversión, seguimos invirtiendo en la compra de nueva maquinaria. Hemos seguido diversificando nuestro catálogo con soluciones de alto valor añadido. La plena integración de Rotor Print ha reforzado nuestra oferta en el sector farmacéutico y médico, bajo los estándares de calidad más exigentes. Asimismo, el lanzamiento de una nueva línea de producción de envases de gran formato para el sector petfood y el impulso de la tecnología Cold Seal demuestran nuestra capacidad para anticiparnos a las necesidades del mercado.

En el marco de nuestro compromiso ambiental, 2025 ha sido el año del lanzamiento de nuestro Plan de Descarbonización 2025-2030, esta hoja de ruta estratégica define acciones concretas para reducir la huella de carbono del grupo.

SPG no habría llegado tan lejos sin el compromiso de las personas que forman parte de esta gran familia, cuyo esfuerzo y talento diario son el verdadero motor que impulsa a SPG.

Asimismo, agradecer a nuestros clientes y proveedores por la confianza depositada en nosotros durante estos 40 años. Su exigencia nos motiva a mejorar y a seguir trabajando para consolidarnos como su socio tecnológico de referencia, generando valor real para el conjunto del sector y para la sociedad.

Gracias por ser parte de nuestra historia y por acompañarnos en el apasionante camino que tenemos por delante.

1. INTRODUCCIÓN

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) se ha elaborado de acuerdo con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, determinadas sociedades, entre las que se encuentra SP Group, deben incorporar en el informe de gestión o presentarlo en un informe separado, haciendo referencia expresa en el informe de gestión, el EINF que ha de incluir la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En la elaboración del EINF se han utilizado los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) para el cálculo de indicadores clave no financieros de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

La información financiera y no financiera proviene de los registros contables y documentales, reglamentos, y/o procedimientos establecidos internamente por el Consejo de Administración de Plastienvase, S.L. quien es el responsable de la identificación de los riesgos asociados a la información financiera y no financiera y del diseño del sistema de controles de la compañía, así como de su implementación.

SP Group (en adelante SPG o Grupo) conformado por Plastienvase, S.L. y Sociedades Dependientes, incorpora el Estado de información no financiera como Anexo en el Informe de Gestión que acompaña las Cuentas Anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2025.

1.1 MODELO DE NEGOCIO

a) Entorno empresarial y ámbito de actuación

Con sede en Villarrubia (Córdoba), SPG es una empresa española líder independiente en el sector de envases flexibles desde su creación en 1985. SPG atiende principalmente al sector alimentario nacional e internacional, así como al sector no alimentario (higiene, productos sanitarios, automoción, productos cosméticos entre otros).

La actividad del Grupo es la fabricación y transformación de plástico flexible, comercialización, importación y exportación e impresión de diversos polímeros como el polietileno, complejos y derivados y papel. Nuestra experiencia nos hace ser un referente en la fabricación de materiales para packaging flexible.

En SPG hemos celebrado con orgullo nuestro 40 aniversario. Cuatro décadas en las no hemos dejado de crecer, de apostar por la innovación, la calidad y la sostenibilidad, siempre al lado de nuestros clientes y adaptándonos a sus necesidades. Para conmemorar esta fecha tan especial, organizamos un emotivo evento en Córdoba, donde tuvimos el honor de contar con la presencia de autoridades locales y regionales. También nos acompañaron trabajadores, colaboradores y amigos que han formado parte de este camino.

Desde nuestras cinco fábricas ubicadas estratégicamente en España y Francia, ofrecemos a nuestros clientes la más amplia variedad de soluciones de packaging flexible existente en el mercado. Poseemos la capacidad de respuesta adecuada para poder atender los requerimientos de nuestros clientes.

Nuestro fin es ofrecer a nuestros clientes soluciones personalizadas para el envasado industrial, ser el Grupo de referencia mediante la colaboración estrecha con ellos, con el objetivo común de garantizar la mejor experiencia posible a sus consumidores.

La actividad del Grupo se extiende principalmente por los distintos países europeos, destacando España y Francia. Las distintas áreas de negocio son las que se exponen a continuación.

- **Materiales impresos**

  Se trata del segmento de actividad que representa una proporción mayor de la facturación del Grupo con un **57% del total de la misma y 109.714 miles de euros en 2025 (59% de la facturación y 102.173 miles de euros en 2024)** y que se reparte en tres sistemas distintos de impresión que a continuación se detallan:

  - Huecograbado
  - Flexografía
  - Digital

HUECOGRABADO

Es una técnica de impresión versátil que posee gran velocidad de impresión. Puede aplicarse sobre cualquier material, ofreciendo una calidad gráfica que transfiere imágenes y degradados con gran nivel de detalle, utilizando hasta 9 colores.

En la técnica de huecograbado, las tintas son de gran intensidad y consiguen un brillo y calidad excelente, incluso en las imágenes más complejas y detalladas. Es por esto por lo que el huecograbado es una excelente opción para diseños con un gran número de degradados y en tiradas largas de fabricación.

FLEXOGRAFÍA

Es una técnica de impresión perfecta para diseños que requieren tonos intensos y brillantes en tiradas medias y grandes a partir de 15.000 m^2 con una elevada velocidad de impresión. El proceso de impresión en flexografía utiliza una plancha con relieves de los que se obtienen las zonas de impresión.

Se trata de una técnica rotativa que transfiere directamente la imagen al soporte y su gran flexibilidad y adaptabilidad permite que la impresión se pueda realizar en cualquier tipo de material o sustrato flexible.

DIGITAL

La impresión digital permite personalizar uno a uno cualquier diseño. Con esta técnica, los envases se convierten en una herramienta de marketing y comunicación para conseguir una mayor versatilidad gracias a diseños que se plasman directamente desde el ordenador a la máquina. Es el sistema idóneo para tiradas cortas y muy cortas a partir de 1.000 m^2 y es el mecanismo perfecto para campañas puntuales en fechas señaladas, promociones y test de mercado.

El sistema de impresión digital no precisa de planchas ni elementos añadidos; reproduce toda la información del ordenador a la impresora con tintas convertidas en heptacromía. Ofrece una calidad muy elevada, similar al sistema de huecograbado.

- **Materiales no impresos**

Constituye el segundo segmento de actividad en cuanto a facturación para el Grupo con un **43 % de la facturación de la misma 82.695 miles de euros en 2025** (4% de la facturación del Grupo y 71.019 miles de euros en 2024). Las soluciones para el envasado de productos forman parte de la estrategia de marketing en la cadena de valor de las empresas. Para el envasado y conservación de cualquier producto es imprescindible elegir la solución más apropiada.

Nuestro principal objetivo es ofrecer a nuestros clientes la más amplia gama de soluciones personalizadas para el envasado industrial de productos alimentarios o no alimentarios. Por eso contamos con soluciones de material rígido, semirrígido, flexible, flexible con metalizado y flexible con aluminio. Asimismo, nuestros profesionales más cualificados trabajan en la búsqueda de nuevas soluciones y en la mejora continua de la calidad de nuestros productos.

b) Organización y estructura

Organigrama Societario | El SP Group está compuesto por un conjunto de Sociedades cuya matriz es Plastienvase, S.L., siendo el organigrama el siguiente:

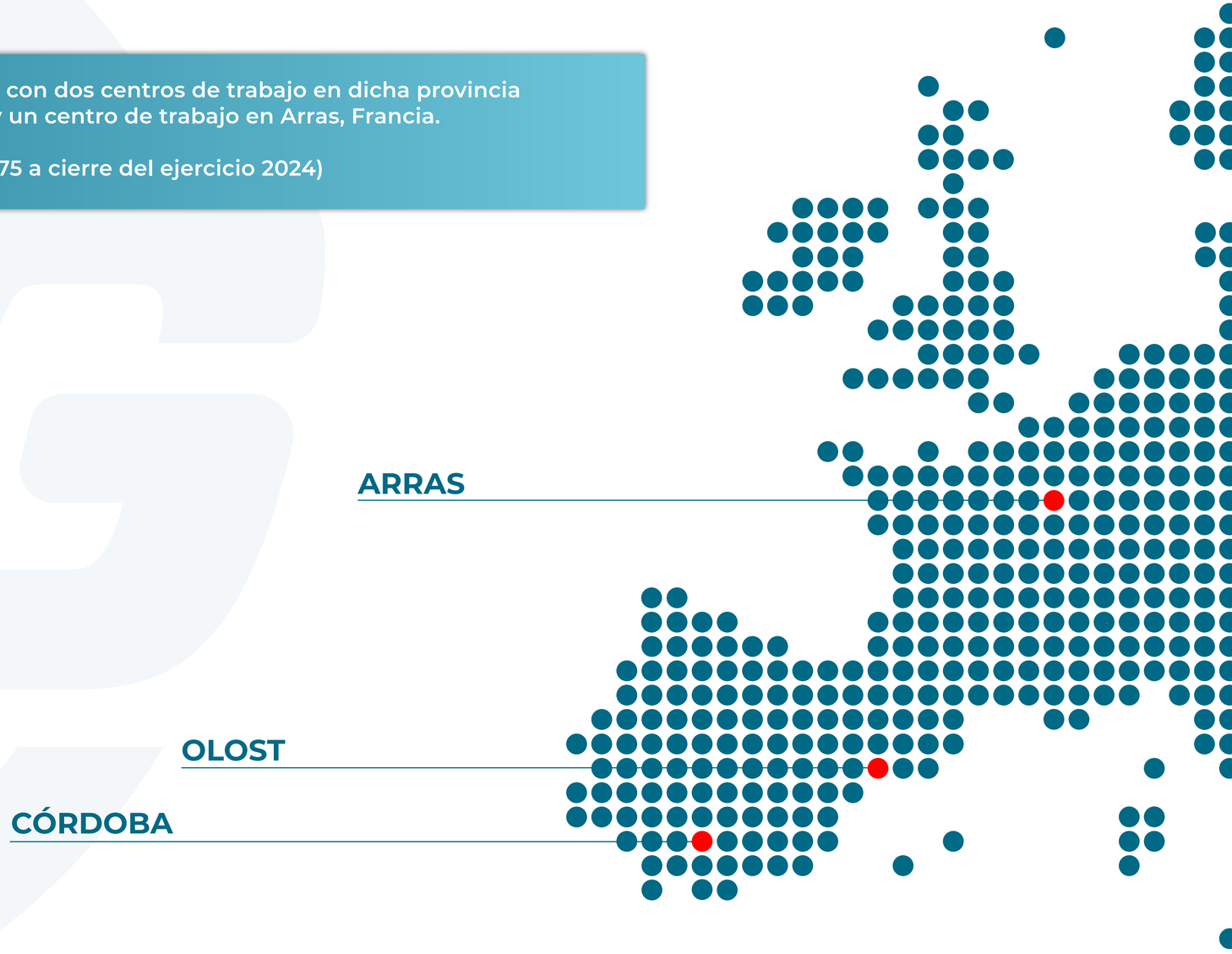
b) Organización y estructura

Organigrama Funcional | La estructura organizativa implementada por el Grupo en sus sociedades es la que se muestra a continuación:

- CEO FRANCISCO BERNAL CORTÉS
  - SECRETARÍA CEO
  - DIRECCIÓN FINANCIERA
    - DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN
    - DIRECCIÓN AUDITORÍA INTERNA
    - RESPONSABLE DE SOSTENIBILIDAD
  - DIRECCIÓN COMPRAS
  - DIRECCIÓN DE OPERACIONES
    - DIRECCIÓN FÁBRICA ESPIEL
    - DIRECCIÓN FÁBRICA VILLARRUBIA
  - DIRECCIÓN RRHH
  - DIRECCIÓN TI
  - DIRECCIÓN MARKETING
  - DIRECCIÓN VENTAS
    - DIRECCIÓN COMERCIAL (ESPAÑA Y PORTUGAL)
    - DIRECCIÓN COMERCIAL (FRANCIA)
    - DIRECCIÓN COMERCIAL (EUROPA CENTRAL)
    - DIRECCIÓN CONTROL DE GESTIÓN

La sede del Grupo se encuentra en Villarrubia, Córdoba, y cuenta con dos centros de trabajo en dicha provincia (Villarrubia y Espiel), dos centros de trabajo en Olost, Barcelona y un centro de trabajo en Arras, Francia.

A cierre del ejercicio 2025, el Grupo emplea a 775 trabajadores (775 a cierre del ejercicio 2024)



Objetivos y estrategias

Nuestra filosofía empresarial pasa por ofrecer a nuestros clientes la más amplia gama de soluciones personalizadas para el envasado industrial. Por eso, colaboramos estrechamente con ellos en el objetivo común de garantizar la mejor experiencia posible a sus consumidores.

Una de nuestras funciones principales es conservar, transportar y contener los alimentos de forma segura para el consumidor final. Por este motivo, SP Group fabrica e imprime (por flexografía, huecograbado y digital) películas plásticas monoláminas y complejas para uso alimentario.

Con la adquisición de Rotorprint, S.L., en julio de 2024, se incorporó la fabricación e impresión de envase flexible para alimentación e industria farmacéutica. Todos sus procesos de fabricación se llevan a cabo en sala blanca. Los sistemas de impresión utilizados son huecograbado y flexografía HD.

Con 40 años de experiencia, SPG ha diversificado su experiencia para ofrecer productos adaptados a los sectores cosmético, alimentario, sanitario, automoción, industrial, farmacéutico, alimentación animal e higiene.

Líneas estratégicas

Los mercados de aplicación de la gama de materiales de SPG son muchos y muy variados. Como especialistas en el sector alimentario, trabajamos con fabricantes de alimentos frescos, secos y congelados entre otros. Asimismo, aportamos también soluciones para mercados no alimentarios como la higiene y droguería, automoción, industria farmacéutica, productos químicos y biológicos y otros productos no alimentarios.

En 2025, en la sede de Villarrubia, lanzamos una nueva línea de producción de envases de gran formato para el sector petfood e impulsamos la tecnología *Cold Seal*, anticipándonos a las necesidades de mercado.

Valores

Nuestros valores, una filosofía que marca nuestro ritmo diario:

- Adaptación y flexibilidad constante a las necesidades del cliente.
- Capital humano como valor diferencial.
- Calidad de los procesos
- Lealtad y respeto hacia la organización.
- Flexibilidad, adaptabilidad y eficiencia.

1.2 POLÍTICAS Y SUS RESULTADOS

a) Gobierno corporativo, responsabilidades y gestión de riesgos

Al Consejo de Administración, en cuanto responsable por ley de la determinación de las políticas y estrategias generales del grupo, le corresponde la competencia de diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente el sistema de Gobierno Corporativo y su desarrollo mediante la aprobación de políticas corporativas del grupo.

El Modelo de Gobierno de SPG se rige bajo los principios de transparencia, ética, diligencia y separación de funciones entre los órganos de gestión, tanto en la toma de decisiones como en la ejecución, control y seguimiento. El Modelo de Gobierno Corporativo del Grupo establece directrices de actuación y comportamiento alineadas a los principios, compromisos y líneas de actuación definidas en el Código de Conducta y detalladas en las Políticas y Normas internas. La implantación del sistema de Gobierno Corporativo da lugar a la implantación de un sistema normativo interno del grupo, cuya cúspide ocupan los Estatutos Sociales y el Código Ético.

Los Estatutos Sociales son la norma general que rige el funcionamiento societario del grupo, siendo el Código Ético el catálogo de principios que la compañía adopta como norma básica de conducta en su actuación. Asimismo, el grupo dispone de un Código de conducta empresarial para regular ciertas normas mínimas de comportamiento basadas en la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de las leyes.
Las diferentes políticas que aplica SPG respecto a las cuestiones ambientales, sociales, de respeto de los derechos humanos, relativas al personal y de lucha contra la corrupción y el soborno se incluyen y comentan en sus respectivos apartados a lo largo del presente informe. Por otra parte, SPG velará por mejorar la calidad de sus actuaciones y la seguridad en la ejecución de estas, realizando auditorías internas y externas que permitan una mejora continua de su actividad. En este sentido, el Grupo tiene implantados y certificados los siguientes Sistemas de Gestión:

RETRAY

efr

CERTIFIED ISO 9001 BUREAU VERITAS

CERTIFIED ISO 14001 BUREAU VERITAS

CERTIFIED ISO 50001 BUREAU VERITAS

FSC www.fsc.org FSC™ A000531 The mark of responsible forestry

En el 2025, como reconocimiento a nuestra trayectoria en materia de sostenibilidad, obtuvimos la medalla de bronce de ECOVADIS, plataforma de referencia internacional en la evaluación del desempeño en responsabilidad social empresarial.

En 2025, fuimos reconocidos como empresa Happy Trainees y nos posicionamos en un ranking publicado en Expansión como una de las mejores empresas para realizar prácticas en España.

b) Consejo de administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de gestión y supervisión del Grupo y sigue los principios de Buen Gobierno Corporativo para empresas no cotizadas recogidos en el “Código de Buenas Prácticas”.

El Consejo de Administración se compone por 5 miembros:

- 1 Presidente.
- 2 Consejeros Delegados.
- 1 Vocal Consejero.
- 1 Secretario no Consejero.

El Consejo de Administración es el máximo órgano de gestión y supervisión del Grupo y sus funciones se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales. El criterio que preside en todo momento la actuación del Consejo es obrar con diligencia, lealtad y buena fe y en el mejor interés de la Compañía.

c) Código de Conducta y Principios de Responsabilidad Corporativa

SPG dispone de un código de conducta empresarial que no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar, sino establecer un marco de actuación de referencia.
Todos los empleados de SPG deben guiarse siempre por dos principios básicos de actuación:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a SPG o a su reputación.
- Actuar legal y honestamente.

El código contiene, además, normas y principios que el Grupo y los destinatarios de este se obligan a cumplir en los siguientes ámbitos:

- Respetar la ley en todo momento.
- Conflictos de interés.
- Parentesco.
- Información confidencial.
- Protección de los activos de la Compañía.
- Calidad en el trabajo.
- Fomentar la diversidad y respetar la dignidad personal de nuestros empleados.
- Cumplimiento del código de conducta y con sus disposiciones.
- Garantizar la integridad en todas las situaciones.

d) Canal ético

SP Group promueve un modelo de comunicación interna basado en la transparencia, la participación y el diálogo continuo con las personas trabajadoras, como elemento clave para fortalecer el compromiso y la cohesión organizativa.

TuBuzónÉtico es el canal de denuncias mediante el cual nuestros trabajadores, clientes, proveedores o terceros que se relacionen con nosotros pueden comunicar confidencialmente cualquier conducta ilícita o irregular desarrollada en nuestras instalaciones o referentes a nuestra actividad. Todo ello en cumplimiento con lo dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, así como con los más altos estándares en materia de seguridad de la información.

1.3 PRINCIPALES RIESGOS DE NEGOCIO E INDICADORES

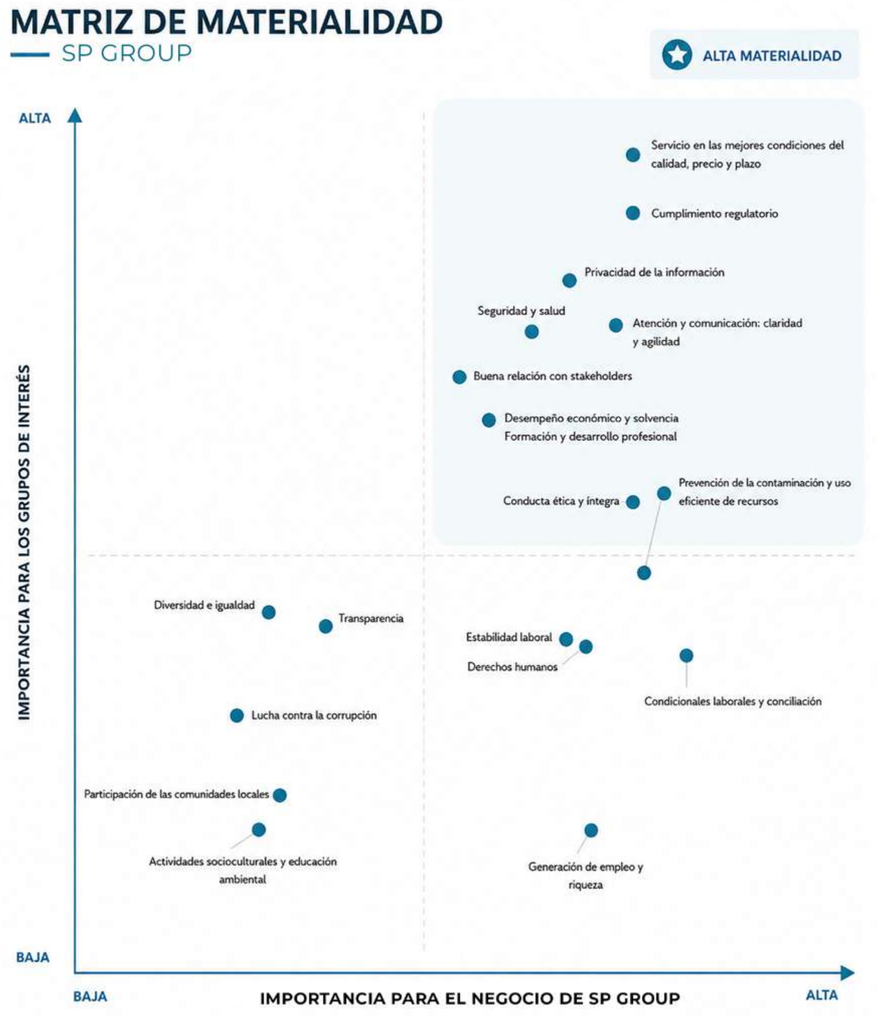
a) Grupos de interés y canales de comunicación

SPG ha identificado a sus grupos de interés, con el objetivo de construir un compromiso efectivo, dando una orientación estrategia al diálogo y un avance en la excelencia operacional de nuestra organización. Teniendo en cuenta las necesidades y de los diferentes grupos de interés, nos planteamos una serie de objetivos para dar respuesta y establecer soluciones a las demandas de los diferentes grupos.

b) Matriz de materiliadad

La matriz de materialidad relaciona la influencia en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés con la importancia de los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización, así como la importancia de tales aspectos para la visión y prioridades estratégicas del negocio del Grupo. Hemos elaborado un análisis de materialidad, a través de conversaciones con nuestros Grupos de interés, que nos ha ayudado a entender cuáles son las expectativas, requerimientos y asuntos de relevancia identificados por nuestros grupos de interés, permitiendo analizar e implementar diferentes iniciativas que además aseguren la alineación con los nuevos requerimientos en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, desde un punto de vista tanto nacional como regional.

El resultado de este proceso de participación ha sido la siguiente matriz de materialidad:



2. INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL

SPG se compromete a proteger el medio ambiente, racionalizando el consumo de los recursos y la energía, así como a prevenir la posible contaminación de suelos, atmósfera y aguas, de manera que las actividades sean ejecutadas y gestionadas de una manera eficiente y sostenible. Para alcanzar los objetivos, esta gestión se desarrolla por medio de la implementación y mantenimiento de un Sistema de Gestión integrado de Calidad y Medio ambiente basados en las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 50001.

2.1 EFECTOS ACTUALES PREVISIBLES DE LAS ACTIVIDADES

Realizamos una labor de identificación y evaluación de los distintos aspectos medioambientales que le afectan, analizando su impacto y su peligrosidad. De este modo, se incluyen aspectos como los siguientes:

De igual modo, en las cuentas anuales consolidadas del Grupo se indica que el Grupo ha incurrido en gastos en la protección y mejora del medio ambiente durante los ejercicios 2025 y 2024, estos han ascendido a 711.000 y 630.000 euros respectivamente.

El grupo mantiene su compromiso con los recursos naturales y el medio ambiente en el desarrollo de sus actividades, con el fin de, de ese modo, minimizar los efectos negativos que éstas pudieran ocasionar; racionalizando el consumo de los recursos y la energía, así como a prevenir la posible contaminación de suelos, atmósfera y aguas, de manera que las actividades sean ejecutadas y gestionadas de una manera eficiente y sostenible.

2.2 RIESGOS AMBIENTALES Y PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

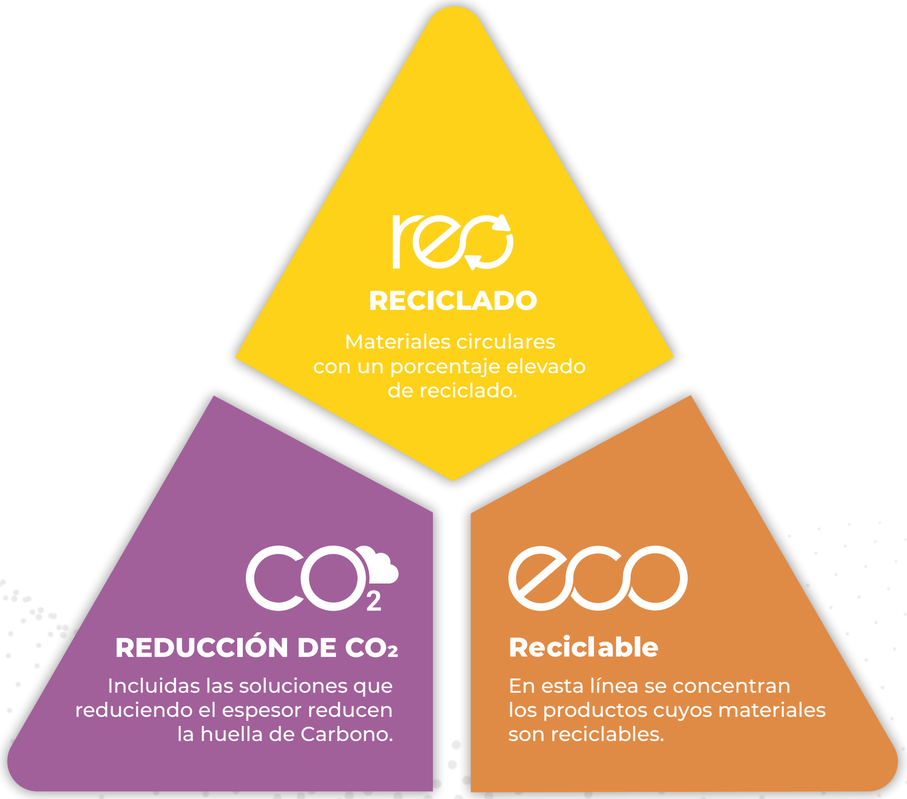
SPG desarrolla sus actividades aplicando el principio de precaución, adoptando una actitud analítica y resolutiva para los casos y situaciones adversas que pudieran surgir con el objetivo de dar solución efectiva y satisfactoria, minimizando el impacto y el riesgo medioambiental.

En SPG hemos adaptado nuestro proceso de producción para aplicar las tres “Rs” de la sostenibilidad: reducir, reutilizar y reciclar. Apostamos por la reducción del sobre envasado de plástico de los productos y por nuevas formulaciones para que los materiales sean más sostenibles, incorporando plástico reciclado, reduciendo espesores, formulando materiales reciclables, convirtiéndolos en materiales con un alto valor.

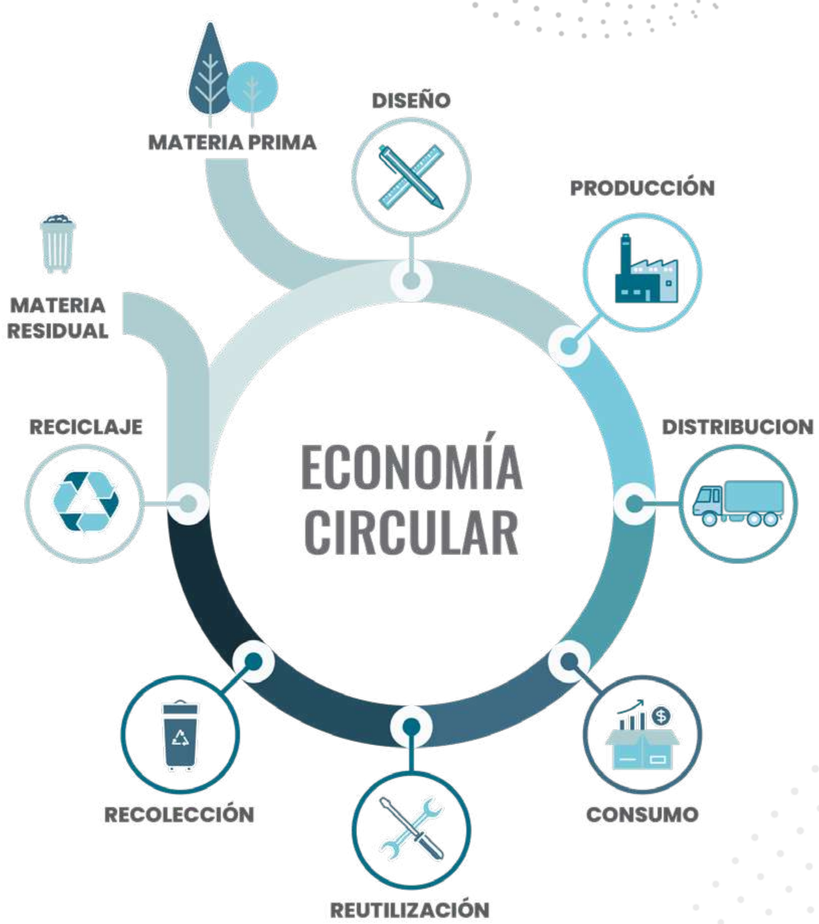
Como hemos comentado, incorporamos material reciclado en algunas de nuestras líneas de producción para fomentar la economía circular. Esta nueva visión de nuestro trabajo nos permite reducir los desperdicios de materiales que se producen durante la extrusión, reutilizar materiales post industriales y post consumo y evitar que estos contaminen a la naturaleza, minimizando la huella de carbono resultante de la elaboración de envases.

Siguiendo el Plan de Acción de la Comisión Europea, SPG se suma a las 54 medidas propuestas para cerrar el círculo del ciclo de vida de los productos. Concretamente estamos siguiendo las recomendaciones definidas en la estrategia europea sobre los plásticos. Gracias a esta propuesta, trabajamos para innovar de forma eficiente en el sector del plástico y garantizar el ciclo recurso-producto-recurso reciclado.

Hace años, en SPG nos preguntamos qué podíamos hacer por cuidar nuestro planeta y nuestra respuesta fue clara: debíamos reducir nuestra huella de carbono, investigando para lograr materiales más sostenibles con el medioambiente y facilitando más soluciones innovadoras y responsables a nuestros clientes. Con todo esto se pretende conseguir una protección de la biodiversidad.



2.3 ECONOMÍA CIRCULAR: RESIDUOS Y RECICLAJE



Como hemos comentado anteriormente, hemos adaptado nuestro proceso de producción para aplicar las tres Rs de la sostenibilidad: reducir, reutilizar y reciclar. En este sentido, trataremos de reducir el sobre envasado de plástico de los productos y buscaremos nuevas formulaciones para nuestros productos, para que de ese modo puedan ser reutilizados. Asimismo, incluiremos material reciclado en algunas de nuestras líneas de producción para fomentar la economía circular.

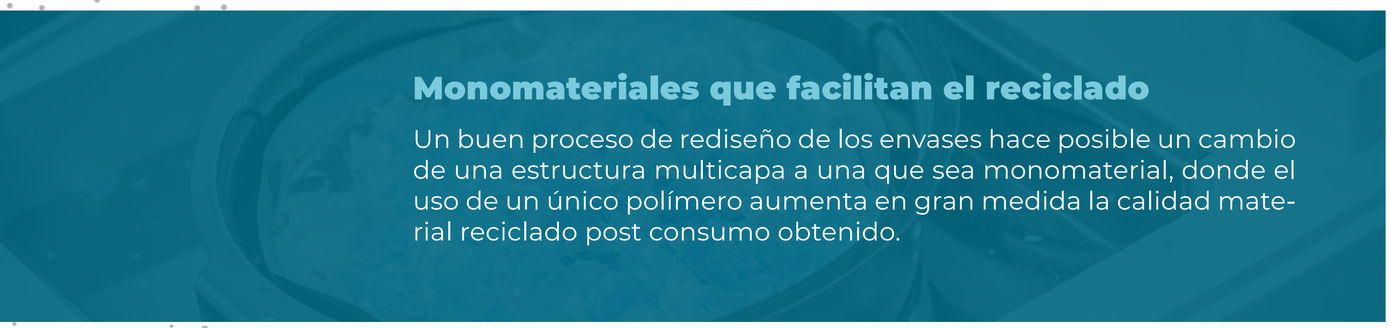
El sector del envase es una de las industrias a las que los cambios hacia la sostenibilidad afectan con mayor fuerza. Desde hace años, las empresas productoras se hayan en un proceso de investigación e innovación para el desarrollo de plásticos sostenibles, bioplásticos y materiales que faciliten los procesos de separación y reciclado.

La economía circular en plásticos no se reduce únicamente a los procesos de recuperación o producción del material, sino que la investigación técnica del sector contribuye a los objetivos de esta economía cerrada con aportes como los siguientes:

- Los envases plásticos permiten aumentar la durabilidad de los alimentos, evitando el desperdicio de consumibles.
- El compromiso real del sector lleva a que las empresas adquieran certificaciones que garanticen que los desperdicios industriales vuelven a ser reincorporados en los procesos productivos.
- La concienciación de los consumidores en la fase de separación de basuras y el trabajo de los sistemas locales con recicladores generan un compromiso real de que los materiales sean reutilizados y favorece la producción de plásticos mono material para eliminar problemas de contaminación.
- Los procesos de producción cerrados ayudan también a las empresas controlar y reducir su impacto ambiental y energético y reducir la factura de la Ecotasa.

Sin duda, la economía circular es un gran reto de reconversión e innovación para el sector del plástico, que dibuja un horizonte positivo y rentable para todos, desde las instituciones y las empresas, hasta cada uno de los consumidores del futuro.

En SPG, en nuestro empeño por contribuir a la sostenibilidad del sector del envasado alimentario, nos hemos inmerso en un proyecto de mejora e innovación de nuestra maquinaria, de la forma en la que producimos y de la búsqueda de nuevos materiales que garanticen un mejor reciclado. Para ello apostamos por varias vías de investigación y desarrollo.

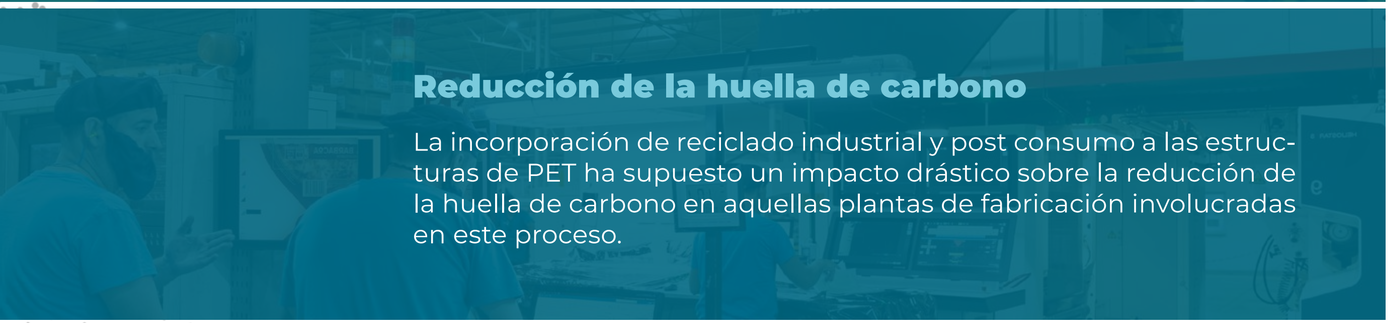


Monomateriales que facilitan el reciclado

Un buen proceso de rediseño de los envases hace posible un cambio de una estructura multicapa a una que sea monomaterial, donde el uso de un único polímero aumenta en gran medida la calidad material reciclado post consumo obtenido.

Reciclado en el proceso de fabricación

Apostamos por el uso de materiales con un porcentaje elevado de reciclado.



Reducción de la huella de carbono

La incorporación de reciclado industrial y post consumo a las estructuras de PET ha supuesto un impacto drástico sobre la reducción de la huella de carbono en aquellas plantas de fabricación involucradas en este proceso.

Desde nuestro Departamento de I+D, se pusieron en marcha los siguientes proyectos a lo largo de 2025:

1. RPETNIAS: INVESTIGACIÓN SOBRE EL IMPACTO DE AGENTES DESECANTES PARA LA ELIMINACIÓN DE NIAS EN RPET.

Duración: 01/01/2023 – 31/12/2026
Investigación llevada a cabo sobre la identificación y posterior descontaminación efectiva de las sustancias indeseadas y sujetas a migración específica en el PET como son los NIAS (sustancias no añadidas intencionadamente)

2. SOSTRETORT: NUEVAS COEXTRUSIONES RECICLABLES APTAS PARA PROCESOS RETORT COMO SUSTITUTOS DE LAMINADOS METÁLICOS

Duración: 01/01/2023 – 31/12/2025
Proyecto que proviene del PERTE AGRO I y que consiste en la sustitución de laminados metálicos por laminados y coextrusiones PE/PA 100% reciclables para esterilización y sustitución de laminados multicapa.

3. CAFEBOTTOM: DESARROLLO DE NUEVOS ENVASES RECICLABLES PARA CAFÉ MEDIANTE TÉCNICAS ANTIESTÁTICAS Y DE COEXTRUSIÓN

Duración: 01/01/2024 – 31/12/2025
Desarrollos llevados a cabo para la inserción de válvulas de-gasificadoras en envases de café tipo flat bottom con fuelles laterales.

4. COMPOSPACK: NUEVAS SOLUCIONES PARA LA REDUCCIÓN OTR Y WVTR EN ESTRUCTURAS BIOCOMPOSTABLES PARA ENVASES MONODOSIS

Duración: 01/01/2023 – 31/12/2026
Desarrollos relacionados con la obtención de envases monodosis de carácter compostable y destinados a diferentes aplicaciones, como alimentación, semen animal o repelentes de insectos.

5. RECIPROMAD: ANÁLISIS DEL IMPACTO DE PROMOTORES DE ADHESIÓN PARA LA MEJORA DE LA RECICLABILIDAD DE LÁMINAS FLEXIBLES

Duración: 01/01/2025 – 31/12/2026
Estudio y desarrollo de nuevos compatibilizadores que permitan reducir el espesor y mejorar el reciclado de tapas OPA/PE.

6. REPULPAPER: NUEVAS SOLUCIONES PARA AUMENTAR EL GRADO DE REPULPABILIDAD EN BANDEJAS CON ALTO CONTENIDO DE PAPEL

Duración: 01/01/2024 – 31/12/2027

Proyecto sobre el desarrollo de envases y bandejas con alto contenido de papel y aptos para las exigencias europeas sobre la reciclabilidad y repulpabilidad de los envases.

7. RHODESTACK: NUEVOS ENVASES FLEXIBLES DE ALTA ESTANQUEIDAD Y SELLABILIDAD PARA EXTENDER LA VIDA ÚTIL DE ALIMENTOS

Duración: 01/01/2024 – 31/12/2026

Proyecto que trata sobre el desarrollo de envases tipo doypack para llenado por tapón y que presentan muy alta estanqueidad. Para alcanzar mayores garantías se diseñan nuevos ensayos mediante rodamina.

8. SOSTALPACK: INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ENVASES SOSTENIBLES PARA PRODUCTOS DE INTERÉS POBLACIONAL

Duración: 01/01/2025 – 31/12/2026

Proyecto que trata sobre el desarrollo de soluciones de packaging mono-PE y mono-PP, que reduzcan el impacto medioambiental de los procesos de conservación y envasado, y mejoren la reciclabilidad de los materiales.

9. PACOLDSEAL: NUEVAS SOLUCIONES TECNOLÓGICAS PARA EL DESARROLLO DE ENVASES DE BAJA TEMPERATURA DE SELLADO

Duración: 01/01/2025 – 31/12/2027

Proyecto que trata sobre el óptimo recubrimiento con lacas “release” y la impresión a registro de lacas cold seal, para el sellado mediante presión de láminas y complejos de OPP reciclables que no se pueden sellar mediante calor.

10.COACERALOX: DESARROLLO DE NUEVOS ENVASES RECICLABLES DE ALTA BARRERA MEDIANTE TÉCNICAS DE COATING CERÁMICO

Duración: 01/01/2025 – 31/12/2027

Proyecto que trata sobre el proceso de recubrimiento cerámico de diferentes materiales para lograr films transparentes alta barrera y con una elevada mejora en la reciclabilidad de los envases, al no afectar el ALOX (óxido de aluminio) al reciclado mecánico.

11. FILMAPROME: DESARROLLO DE NUEVOS ENVASES ALIMENTARIOS MEDIANTE LAMINADOS PP/PA DE ALTAS PROPIEDADES MECÁNICAS

Duración: 01/01/2025 – 31/12/2027

Proyecto que trata sobre la mejora de propiedades mecánicas al incorporar poliamidas a los mono-materiales con polipropileno, no afectando a la reciclabilidad de los envases.

12.PASTLAMPET: INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE NUEVAS LÁMINAS MONOPET PASTEURIZABLES Y MICROONDABLES

Duración: 01/01/2025 – 31/12/2026

Proyecto que trata sobre el eco-diseño y la validación de soluciones flexibles mono-material PET para tratamientos térmicos de pasteurización y microondas, compatibles con la corriente de reciclado de PE

Generación de residuos peligrosos y no peligrosos

La gestión responsable de los residuos generados como consecuencia de la actividad de SPG constituye uno de los pilares fundamentales de nuestro compromiso medioambiental. Somos conscientes de que una gestión inadecuada de los residuos puede ocasionar impactos negativos significativos sobre el entorno natural, la salud de las personas y la calidad de los recursos naturales.

En este sentido, SPG clasifica sus residuos conforme a la normativa vigente, en particular, la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, y la normativa europea de aplicación, distinguiendo entre residuos peligrosos y no peligrosos en función de sus propiedades intrínsecas y del riesgo que representan para el medio ambiente y la salud humana.

La gestión de estos residuos se lleva a cabo a través de gestores autorizados, garantizando en todo momento la trazabilidad de los mismos y cumplimiento de las obligaciones legales de registro, almacenamiento y tratamiento.

A continuación, se detalla la evolución de los principales flujos de residuos generados durante el ejercicio, diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos.

Residuos no peligrosos

Estos son los residuos no peligrosos generados en SPG durante los ejercicios 2025 y 2024:

		2025		2024	
Código LER	Descripción	Kilos	Peso (%)	Kilos	Peso (%)
070213	Residuos de plástico	738.595	9%	886.160	12%
080399	Residuos de tintas no especificados en otra categoría	22.100	0%	16.920	0%
120105	Virutas y rebabas plástico	2.822.939	35%	1.817.960	25%
150101	Envases de cartón	384.570	5%	169.340	2%
150102	Envases de plástico	1.363.800	17%	1.994.760	27%
150103	Residuos de madera	505.810	6%	333.640	5%
170405	Hierro y acero	39.900	0%	34.760	0%
170407	Metales mezclados	-	0%	10.720	0%
191204	Plástico y caucho	493.680	6%	381.480	5%
200101	Papel y cartón	39.420	0%	76.600	1%
200110	Ropa	-	0%	500	0%
200138	Madera distinta de la especificada en el código 20 01 37	181.560	2%	120.310	2%
200139	Residuos plásticos inerte	1.296.720	16%	1.303.900	18%
200140	Chatarra	50.555	1%	16.500	0%
200301	Mezclas de residuos municipales	-	0%	81.290	1%
200304	Lodos fosa	75.040	1%	23.500	0%
200307	Residuos voluminosos (madera)	2.960	0%	-	0%
		8.017.649	**100%**	**7.268.340**	**100%**

Generación de residuos peligrosos y no peligrosos

Residuos peligrosos

Estos son los residuos peligrosos generados en SPG durante los ejercicios 2025 y 2024:

Código LER	Descripción	2025		2024	
		Kilos	Peso (%)	Kilos	Peso (%)
060313	Sales sólidas y soluciones que contienen metales pesados	5.277	1%	301	0%
080312	Residuos de tinta	465.805	59%	362.012	55%
080314	Lodos de tintas que contienen sustancias peligrosas	100.464	13%	98.252	15%
080411	Lodos de adhesivos y sellantes que contienen disolventes orgánicos u otras sustancias peligrosas	-	0%	5.785	1%
090101	Solución reveladora	-	0%	-	0%
130205	Aceite usado	2.486	0%	3.307	1%
130310	Otros aceites de aislamiento y transmisión del calor	-	0%	417	0%
130507	Aguas con aceites	7.065	1%	2.969	0%
140603	Otros disolventes y mezclas de disolventes	-	0%	11.360	2%
150110	Envases contaminados	75.642	10%	58.875	9%
150202	Absorbentes contaminados	124.874	16%	115.181	17%
160504	Gases en recipientes a presión	443	0%	142	0%
160506	Disoluciones de laboratorio	70	0%	-	0%
160601	Baterías	898	0%	402	0%
170605	Materiales de construcción que contienen amianto	-	0%	20	0%
180103	Residuos cuya recogida y eliminación es objeto de requisitos especiales para prevenir infecciones	-	0%	100	0%
200121	Tubos Fluorescentes	58	0%	149	0%
Total		**783.082**	**100%**	**659.272**	**100%**

Para su correcta gestión, SPG tiene contratado un servicio de acopio y almacenamiento, así como su desecho con un tercero, que se encarga de recoger los residuos tanto peligrosos como no peligrosos. Por lo tanto, reciclamos todo tipo de residuos que se generen en la actividad normal de la empresa. En términos generales, la cantidad de residuos recuperados durante el ejercicio 2025, son los siguientes:

Descripción	2025			2024		
	Kilos generados	Kilos recuperados	Peso (%)	Kilos generados	Kilos recuperados	Peso (%)
Residuos no peligrosos	8.017.649	4.489.609	56%	7.268.340	5.050.280	69%
Residuos peligrosos	783.022	592.916	76%	659.272	462.961	70%
Total	**14.568.540**	**3.350.259**	**58%**	**7.927.612**	**5.513.241**	**70%**

2.4 CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO

Reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Nuestro compromiso con el planeta se traduce en una reducción de gases de efecto invernadero. Gracias a la incorporación del reciclado en el proceso de producción o la disminución de espesores, SP Group ofrece envases alimentarios con menor huella de carbono (emisión de gases de efecto invernadero) y, además, impresos con tintas libres de solventes que los hacen más sostenibles. Dentro de este grupo encontramos las láminas RClosing Efficient, SOL, FSOL o VSOL.

Las emisiones de gases de efecto invernadero han sido las siguientes:

Tn CO_2 equivalentes	2025	2024
Alcance 1	10.009,38	9.239,84
Alcance 2	6.382,19	8.404,30
Total	**16.391,57**	**17.644,14**

SPG cuenta con un Plan de Reducción 2020-2025, en el que se ha establecido un objetivo de reducción del 50% con respecto al año base. Se ha fijado 2019 como año base, ya que es el primer año en el que se empezó a calcular las emisiones de efecto invernadero generadas por nuestra actividad. Para alcanzar este objetivo, se plantean las siguientes medidas la reducir las emisiones de alcance 2:

- Contratar para 2020 una suministradora eléctrica con un factor de emisión inferior al del año base (2019)
- Contratar a partir del año 2021 electricidad con garantía de origen (GdO) procedente de fuentes de energía renovable.
- Instalación de placas solares a partir de 2022 para el autoabastecimiento energético, mitigándose así la dependencia del suministro eléctrico de red.
- Certificación energética ISO 50001 a partir de 2022 al objeto de mejorar continuamente la eficiencia, los costos relacionados con la energía y, la emisión de gases de efecto invernadero.
- Realización, para la planta de Espiel y, a partir de 2022, de estudio energético al objeto de determinar oportunidades de ahorro de energía.
- Implementación a partir de 2023 de medidas y oportunidades de ahorro en la planta de Espiel.

Tras el cálculo de la huella de carbono de 2025, podemos saber el grado de consecución del Plan de Reducción de Emisiones. Se había fijado un objetivo de reducción del 50% del promedio de emisiones con respecto al año 2019, fijado como el año base.

	Concepto	Emisiones 2019 tCO_2eq	Emisiones 2020 tCO_2eq	Emisiones 2021 tCO_2eq	Emisiones 2022 tCO_2eq	Emisiones 2023 tCO_2eq	Emisiones 2024 tCO_2eq	Emisiones 2025 tCO_2eq
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)	Instalaciones fijas no Ley 1/2005	1.375,992	1.427,932	1.422,652	1.211,582	734,27	1.292,487	1.430,13
	Instalaciones fijas Ley 1/2005	0	0	0	0	0	0	0
	Transporte por carretera	187,937	183,18	199,595	222,878	182,81	190,695	84,25
	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	0	0	0	0	0	0	0
	Funcionamiento de maquinaria	12,61	12,84	12,43	12,08	13,14	15,25	12,9
	Fugitivas – climatización y refrigeración	7,8	149,65	138,64	122,27	77,82	149,69	194,83
	Proceso	2.525,92	2.741,94	2.682,05	2.535,21	2.465,17	2.529,47	2.671,96
	SUBTOTAL	**4.110,26**	**4.515,54**	**4.455,37**	**4.104,02**	**4.243,44**	**4.177,59**	**4.394,06**
EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)	Electricidad edificios	9.470,13	10.101,65	681,028	9.026,76	6.248,84	7.654,61	5.759,00
	Electricidad vehículos	0	0	0	0	0	0	0
	Calor, vapor, frío, aire comprimido	0	0	0	0	0	0	0
	SUBTOTAL	**9.470,13**	**10.101,65**	**681,03**	**9.026,76**	**6.884,50**	**7.654,61**	**5.759,00**
TOTAL		**13.580,39**	**14.617,19**	**5.136,40**	**13.130,78**	**11.127,94**	**11.832,20**	**10.153,06**

El promedio de las emisiones del periodo 2020-2025 es 10.999,59 t CO_2 eq, lo que supone una reducción de un 19% con respecto a las emisiones de 2019. No se ha cumplido con el objetivo fijado en el Plan de Reducción de un 50%.

Para el futuro Plan de Reducción de Emisiones 2026-2030, se tendrá en cuenta el grado de consecución del plan anterior, así como las medidas que han tenido mayor peso en esta reducción para elaborar un Plan de Reducción con un objetivo más asequible y las medidas para poder conseguirlo.

Además, para reforzar el compromiso adquirido a través del Plan de Reducción 2020-2025, en 2025, SPG decide realizar un Plan de Descarbonización 2025-2030, asumiendo un papel activo en la transformación de una industria clave para la economía global. Este Plan de Descarbonización establece la hoja de ruta estratégica para transitar hacia un modelo productivo más eficiente, más competitivo y alineado con los objetivos climáticos internacionales. SPG asume el compromiso de innovar en materiales, mejorar procesos, emplear energías renovables y fortalecer la circularidad como eje central de su actividad.

Respecto a la contaminación lumínica y por ruidos, dada la ubicación de las instalaciones del Grupo, estando estas alejadas de los núcleos urbanos, no se consideran aspectos relevantes ni con elevada incidencia para el medioambiente. Asimismo, no se han recibido incidencias y/o quejas con respecto a estos aspectos medioambientales.

Envases sostenibles

La apuesta de SPG por la sostenibilidad en el envasado alimentario implica un rediseño de los envases tradicionales, para así conseguir envases sostenibles que reduzcan la huella ecológica y faciliten el reciclado. Nuestros envases más respetuosos con el medioambiente son los siguientes:

Envases reciclados	Damos una segunda vida al plástico optando por fabricar envases reciclados. Estos envases se producen a partir de materiales que ya han sido utilizados anteriormente en otro tipo de envases, de forma que los residuos se convierten en materias primas.
Envases reciclables	Promovemos el reciclado de envases post consumo en nuestra producción de PET para que tengan un elevado contenido de reciclado. Nuestros materiales pueden ser reciclados y utilizados para crear nuevos envases, reduciendo la huella de carbono del proceso de fabricación.
Reducción de la huella de carbono	Gracias a la incorporación del reciclado en el proceso de producción o la disminución de espesores, Grupo Plastienvase ofrece envases alimentarios con menor huella de carbono.

2.5 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Consumo de agua

SPG utiliza el agua, principalmente, para el consumo de sus profesionales en sus distintos centros y para la fabricación de su producto. El consumo de agua procede de la red de suministro de agua municipal de las distintas localizaciones, habiéndose registrado el siguiente consumo durante el ejercicio.

Los consumos de agua del ejercicio 2025 realizados por el grupo por instalación se corresponde con la siguiente distribución:

	2025	2024
Agua de la red (m3)	32.423	21.308
Agua subterránea	1.000	1.000
Total	**33.423**	**22.308**

	2025	
Centro	**Agua de red (m³)**	**Aguas Subterráneas (m³)**
Villarrubia	7.670	1.000
Espiel	7.608	-
Rotor Pint	917	-
Arras	16.228	-
Total	**32.423**	**1.000**

Consumo de energía

SPG utiliza la energía como recurso para el ejercicio de su actividad, principalmente, se trata de la energía utilizada en las oficinas y plantas.

En agosto de 2022 finalizó la instalación de las placas solares de las plantas de Villarubia y de Espiel. Se trata de un punto de inflexión en el consumo eléctrico del Grupo, ya que se fomenta el autoconsumo.

Por otra parte, en ejercicios anteriores se modificó la iluminación a LED en todo el exterior, así como en el interior de la fábrica para ahorrar energía de las plantas de Villarrubia y Espiel. Se instalaron en ambas plantas un Centro de Transformación que ha permitido cambiar y optimizar las líneas de energía que llegan a las máquinas.
En la planta de Villarrubia tenemos recuperadores de calor, esto es el aire que sale de fábrica y de las oficinas se precalienta y vuelve a entrar en las oficinas.

Otra medida para reducir el consumo energético por parte de la sede de Espiel, ha sido la compra de un detector de fugas de aire, para poder identificarlas, repararlas y reducir el número de las mismas.

Durante 2025, en Rotor Print se ha adquirido una carretilla eléctrica para sustituir las dos carretillas de diésel, medida que se suma a las realizadas en el año anterior, cambio de iluminación por focos y pantallas LED, para reducir el consumo de energía.
En esta misma línea, en Arras, en 2025 se llevó a cabo el aislamiento de un horno para ahorrar energía en el consumo de gas.
Durante 2024, en las instalaciones de Rotorprint, se cambió la iluminación instalada tanto en la sala blanca como en la ampliación realizada en las oficinas, por focos y pantallas LED. En Villarrubia se ha sustituido la máquina de huecograbado por otra energéticamente más eficiente. En Arras también se han realizado trabajos para la instalación de focos LED.

Descripción	2025	2024
↳ Consumo de la red	35.956.638	30.772.300
↳ Autoconsumo (generación fotovoltaica)	3.054.557	4.303.628
Total	**39.011.195**	**35.075.928**

El consumo eléctrico producido durante el ejercicio 2025 por localización se corresponde con la siguiente:

Centro	2025		
	Consumo Red	Autoconsumo (kw)	Consumo electricidad (kw)
Villarrubia	12.895.752	1.020.534	13.917.286
Espiel	16.123.026	2.034.023	18.157.121
Rotor Print	2.892.227	-	2.892.227
Arras	4.043.661	-	4.043.661
Total	**35.956.638**	**3.054.557**	**39.011.195**

Gas natural

El gas natural es uno de los recursos que la Sociedad consume para el desarrollo de su actividad normal. El consumo de este tipo de recurso está ligado a la maquinaría situada en las instalaciones. A continuación, se detalla su consumo:

	2025	2024
Consumo gas (kWh)	20.363.864	19.260.280

El consumo de gas por localización durante el ejercicio 2025 se corresponde con la siguiente distribución:

Centro	2025 GAS (kWh)
Villarrubia	4.625.684
Espiel	-
Rotor Print	3.212.517
Arras	12.525.663
Total	**20.363.864**

Tintas

Otro de los recursos más utilizados por el grupo en la consecución de su actividad normal es el consumo de tintas. El consumo de este tipo de material está ligado a su actividad principal, así como para el uso de los equipos de impresión y fotocopiadoras. A continuación, se detalla su consumo y los residuos generados:

	2025	2024
Tintas (kilogramos)	1.969.958	1.816.613
Residuos de tinta (kilogramos)	588.369	477.184

El consumo de gas por localización durante el ejercicio 2025 se corresponde con la siguiente distribución:

	2025	
Centro	**Consumos tintas kg**	**Residuos tintas kg**
Villarrubia	621.679	253.035
Espiel	-	-
Rotor Print	381.409	212.770
Arras	966.870	100.464
Total	**1.969.958**	**588.369**

Plástico

Al igual que con las tintas, el plástico es uno de los recursos más utilizados por el grupo en la consecución de su actividad normal. Su actividad principal consiste en la fabricación de materiales de packaging. Asimismo, también tenemos consumo de plástico de embalaje de los consumibles usados en el proceso productivo. El detalle del plástico consumido y reciclado es el que indicamos a continuación:

La distribución por localización de los datos de plástico para el ejercicio 2025 sería la siguiente:

	2025	2024
Plástico para embalaje (kg)	58.520	48.712
Envases plásticos contaminados (kg)	75.641	58.875
Residuos plásticos (kg)	1.790.400	1.685.380
Virutas y rebabas plástico (kg)	2.822.939	1.817.960

2025			
Centro	**Plástico embalaje (kg)**	**Env plás contaminados (kg)**	**Virutas y rebabas plás (kg)**
Villarrubia	10.214	25.711	2.569.249
Espiel	16.153	281	781.720
Rotor Print	23.206	41.380	872.370
Arras	8.647	8.280	-
Total	**58.220**	**75.642**	**4.613.339**

Papel

Uno de los recursos más utilizados en las oficinas del Grupo es el papel, por lo que la racionalización de su uso y la disminución de su consumo se constituyen como uno de los principales objetivos a perseguir.

El Grupo lleva a cabo campañas entre sus empleados para la sensibilización en el consumo de papel, promoviendo asimismo su reciclado mediante contenedores de reciclado.

El papel consumido por localización durante el ejercicio 2025 se corresponde con el siguiente detalle:

	2025	2024
Papel consumido (folios)	2.518.930	1.135.635

Centro	2025 Papel consumido (folios)
Villarrubia	977.780
Espiel	679.150
Rotor Print	450.000
Arras	412.000
Total	**2.518.930**

3. INFORMACIÓN RELATIVA A CUESTIONES SOCIALES Y RECURSOS HUMANOS

3.1 PLANTILLA, POLÍTICAS Y COMPROMISOS RELATIVOS AL PERSONAL

En SP Group, las personas constituyen un elemento esencial para el desarrollo y la sostenibilidad del negocio. En un entorno industrial altamente técnico, competitivo y en constante evolución, el Grupo reconoce que su capacidad para atraer, desarrollar y fidelizar talento es un factor crítico para garantizar la calidad de sus productos, la eficiencia de sus procesos y su crecimiento a nivel nacional e internacional.

La gestión de personas en SP Group se orienta a dar respuesta a los principales retos del sector, entre los que destacan la disponibilidad de talento técnico cualificado, la adaptación a entornos productivos con sistemas de turnos y la necesidad de impulsar entornos de trabajo seguros, inclusivos y comprometidos.

En este contexto, la compañía desarrolla un modelo de gestión basado en la estabilidad del empleo, el desarrollo profesional, la seguridad y salud laboral, la igualdad de oportunidades y la mejora continua de la experiencia del empleado, integrando estos principios dentro de su estrategia global de sostenibilidad.

Asimismo, SP Group apuesta por el desarrollo del talento interno y el impulso del talento joven como palancas clave para asegurar el relevo generacional y la transferencia de conocimiento, elementos fundamentales para la continuidad y competitividad del Grupo a largo plazo.

SPG respeta la dignidad personal y se compromete a mantener un lugar de trabajo en el cual no existen situaciones de discriminación y acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como promueve la igualdad de oportunidades entre ellos.

SPG respeta la dignidad personal y se compromete a mantener un lugar de trabajo en el cual no existen situaciones de discriminación y acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como promueve la igualdad de oportunidades entre ellos.

Los principales valores sobre los que se sustenta nuestro equipo son:

- Trabajo en equipo
- Igualdad de oportunidades
- Innovación e iniciativa
- Respeto y esfuerzo diario

Certificación EFR

SP Group dispone de la certificación Empresa Familiarmente Responsable (efr) desde 2021, integrando un modelo de gestión estructurado orientado a la conciliación, el bienestar y la sostenibilidad social de la organización.

En 2025, la compañía ha superado con éxito la auditoría externa de seguimiento del modelo efr, obteniendo una calificación de organización comprometida (C+), lo que refleja no solo la consolidación del sistema, sino también la evolución positiva del modelo respecto a ejercicios anteriores, en línea con el enfoque de mejora continua que promueve la certificación.

El modelo efr en SP Group se articula mediante un marco estructurado de políticas y medidas internas, que abordan ámbitos clave como la calidad en el empleo, la flexibilidad organizativa, el apoyo a las personas trabajadoras y su desarrollo profesional. Este conjunto, compuesto por más de medio centenar de iniciativas, se revisa y actualiza de forma periódica para garantizar su adecuación a las necesidades de la plantilla y su alineación con la estrategia corporativa.

Asimismo, la compañía impulsa una cultura de escucha activa y participación, apoyada en herramientas específicas como el sistema de Voz del Empleado, encuestas internas y canales de comunicación accesibles para toda la plantilla, que permiten recoger, analizar y dar respuesta a las opiniones de los empleados de manera sistemática.

La evolución del modelo en los últimos ejercicios evidencia un fortalecimiento progresivo de la cultura organizativa orientada a las personas, con mejoras en los indicadores de conocimiento, uso, satisfacción y valoración de las medidas, así como un incremento en la participación de la plantilla en las iniciativas vinculadas al modelo.

Adicionalmente, el sistema efr se sustenta en mecanismos formales de seguimiento y mejora continua, incluyendo la definición de objetivos a medio plazo, la medición periódica de indicadores y la revisión por parte de la Dirección, lo que permite asegurar su integración efectiva en la gestión global de la compañía.

De este modo, la certificación efr se configura como una herramienta clave dentro de la estrategia de sostenibilidad de SP Group, contribuyendo a la atracción, desarrollo y fidelización del talento, así como a la creación de entornos de trabajo más flexibles, inclusivos y orientados al bienestar.

El modelo efr se ha consolidado como una palanca clave para mejorar la experiencia del empleado y reforzar el compromiso organizativo, contribuyendo de forma directa a la retención del talento y a la mejora del clima laboral, especialmente en un entorno productivo con necesidades específicas en materia de conciliación.

Talento joven

Choose my company es una empresa certificadora francesa en la que nos hemos apoyado para dar visibilidad y poner en valor nuestros programas de prácticas.

A través de una encuesta, recoge la opinión de nuestros becarios que han hecho prácticas con nosotros durante un año. Nosotros lo hicimos en 2025. En 2025 fuimos reconocidos como empresa Happy Trainees y nos posicionamos en un ranking publicado en Expansión como una de las mejores empresas para realizar prácticas en España.

Nuestra realidad es que el 30% de nuestros becarios se incorpora con un contrato y son nuestra principal fuente de reclutamiento. Es decir, la puerta de entrada para trabajar con nosotros sigue siendo un programa de prácticas.

Actualmente, en todos los departamentos e incluso en el comité de dirección hay perfiles que se incorporaron a través de un programa de prácticas. Este modelo de incorporación progresiva permite a SP Group garantizar el relevo generacional, reducir los tiempos de adaptación al puesto y asegurar la transferencia de conocimiento en áreas técnicas clave para el negocio.

Talento joven

Como ejemplo de incorporación tras el periodo de prácticas, tenemos a nuestra responsable de taller que, tras pasar por el programa de prácticas, se incorporó a la plantilla y fue creciendo dentro de SP Group hasta ocupar el puesto de responsable de taller, nos lo cuenta en esta entrevista:

¿Cómo fueron tus inicios en la empresa?

Mis inicios en la empresa fueron gracias a unas prácticas formativas a las cuales accedí a través de la universidad, hace ya unos 12 años... Recuerdo mis inicios con mucha ilusión, aprendiendo el funcionamiento de un laboratorio de polímeros e indagando sobre otros campos de interés, como era la reglamentación alimentaria... Para terminar por centrarme en las líneas productivas, trabajos a pie de máquina e interesándome sobre la mejora de procesos... Sinceramente fue un periodo de mucho aprendizaje, en el que fui descubriendo cómo funciona este sector paso a paso. Guardo muy buen recuerdo de aquellos años y de todos los compañeros que me ayudaron a progresar y asumir nuevos retos.

Tras este cambio de posición, ¿qué te gustaría aportar a tu nuevo puesto y al equipo con el que vas a trabajar?

Después de estos años en la empresa. Me gustaría poder aportar la experiencia adquirida en las distintas áreas, además del compromiso y la responsabilidad.

Mi objetivo es seguir trabajando de forma cercana con todo el equipo, manteniendo un entorno de colaboración y confianza que nos permita, conjuntamente, contribuir en una producción eficiente, ayudando con ello a seguir creciendo como empresa.

¿Qué aprendizajes o experiencias crees que te han ayudado más para llegar hasta aquí?

Creo que el mayor aprendizaje ha sido conocer la empresa desde distintas áreas, he trabajado muchos años en calidad, reglamentación, laboratorio y he participado mucho en trabajos sobre líneas productivas.

Además, empezar desde unas prácticas, creo que ha sido muy importante... puesto que me ha permitido aprender desde la base y entender la relevancia de cada proceso y de cada persona dentro de su trabajo diario.

Toda esa experiencia es lo que más me ha ayudado a afrontar esta nueva etapa profesional, y por supuesto, también la confianza que han depositado en mí para asumir este cargo, algo que me aporta todavía más motivación e ilusión para afrontar los nuevos retos.

¿Qué retos te has encontrado en tu nuevo puesto?

El mayor reto ha sido ponerme al frente de un equipo formado por un gran número de profesionales. Ha supuesto un cambio importante en mi día a día, puesto que estoy más implicada en la coordinación de los trabajadores, gestionar prioridades, impulsar la mejora de los procesos y facilitar que el equipo pueda desarrollar su trabajo de la mejor manera posible. Ha sido un reto muy importante, pero también una oportunidad para crecer profesionalmente.

¿Cómo ha cambiado el sector del packaging desde que empezaste?

He visto una evolución muy importante. La tecnología ha avanzado mucho y hay un mayor compromiso con la calidad, la seguridad y la sostenibilidad. Trabajamos buscando ser más eficientes, mejorando los procesos y ofreciendo soluciones más responsables con el medio ambiente. Es un sector que está en constante evolución y eso hace que nunca dejes de aprender.

¿Qué le dirías a una persona que se quiere dedicar a este sector?

Le diría que venga con ganas de aprender y trabajar en equipo. Es un sector con muchas oportunidades de crecimiento, en constante evolución, donde siempre surgen nuevos retos, tecnologías y formas de trabajar, lo que permite seguir desarrollándose tanto profesional como personalmente.

3.2 EMPLEO Y DISCAPACIDAD

a) Empleo

La plantilla del Grupo se compone a 31 de diciembre del 2025 de 775 empleados (775 en el ejercicio 2024), de los que el 81% son hombres y el 19% mujeres. Los empleados indefinidos ascienden al 98% de la plantilla media del ejercicio (GRI 2-7, GRI 2-8).

La distribución de la plantilla refleja las características propias del sector industrial, con una mayor presencia masculina en posiciones operativas. No obstante, SP Group mantiene su compromiso de avanzar progresivamente hacia una mayor diversidad, especialmente en posiciones técnicas y de responsabilidad.

Categorías profesionales	Número total y distribución de plantilla a 31.12.2025 por sexo, edad, país y clasificación profesional								
	< 35		> 35 <50		>50		Total		
	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
Comerciales	1	2	3	-	7	1	11	3	**14**
Directivos	1	-	9	2	8	1	18	3	**21**
Oficiales y operarios	110	11	245	10	110	5	465	26	**491**
Personal de administración	17	18	7	28	13	14	37	60	**97**
Técnicos	20	20	48	23	36	5	104	48	**152**
Total plantilla	**149**	**51**	**312**	**63**	**174**	**26**	**635**	**140**	**775**

Categorías profesionales	Número total y distribución de plantilla a 31.12.2024 por sexo, edad, país y clasificación profesional								
	< 35		>35 <50		>50		Total (*)		
	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
Comerciales	4	1	6	-	5	-	15	1	**16**
Directivos	2	-	11	4	5	2	18	6	**24**
Oficiales y operarios	116	12	245	13	108	7	469	32	**501**
Personal de administración	12	18	25	31	14	15	51	64	**115**
Técnicos	19	18	38	21	19	4	76	43	**119**
Total plantilla	**153**	**49**	**325**	**69**	**151**	**28**	**629**	**146**	**775**

Número total y distribución de la plantilla a 31.12.2025 por tipo de contrato					
Tipo de contrato	**Hombres**	**%**	**Mujeres**	**%**	**Total**
Fijo	628	98,90%	135	96,43%	**763**
Temporal	4	0,63%	2	1,43%	**6**
A tiempo parcial	3	0,47%	3	2,14%	**6**
Total plantilla	**635**	**100%**	**140**	**100%**	**775**

Número total y distribución de la plantilla a 31.12.2024 por tipo de contrato					
Tipo de contrato	**Hombres**	**%**	**Mujeres**	**%**	**Total**
Fijo	622	98,89%	142	97,28%	**764**
Temporal	5	0,79%	2	1,36%	**7**
A tiempo parcial	2	0,32%	2	1,36%	**4**
Total plantilla	**629**	**100%**	**146**	**100%**	**775**

Promedio anual de contratación por sexo, clasificación profesional y tipo de contrato 2025								
Categorías profesionales	Hombres				Mujeres			
	Fijo	Temporales	Total	%	Fijo	Temporales	Total	%
Comerciales	3	-	3	3%	1	-	1	5%
Directivos	-	-	-	0%	-	-	-	0%
Oficiales y operarios	71	4	75	80%	2	3	5	24%
Personal de administración	13	1	14	15%	3	7	10	48%
Técnicos	1	1	2	2%	5	-	5	24%
Total plantilla	**88**	**6**	**94**	**100%**	**11**	**10**	**21**	**100%**

Promedio anual de contratación por sexo, clasificación profesional y tipo de contrato 2024								
Categorías profesionales	Hombres				Mujeres			
	Fijo	Temporales	Total	%	Fijo	Temporales	Total	%
Comerciales	-	-	-	0%	-	-	-	0%
Directivos	-	-	-	0%	-	-	-	0%
Oficiales y operarios	44	6	50	88%	5	3	8	40%
Personal de administración	2	-	2	4%	4	3	7	35%
Técnicos	4	1	5	9%	4	1	5	25%
Total plantilla	**50**	**7**	**57**	**100%**	**13**	**7**	**20**	**100%**

Promedio anual de contratación por sexo, edad y tipo de contrato 2025								
Categorías profesionales*	Hombres				Mujeres			
	Fijo	Temporales	Total	%	Fijo	Temporales	Total	%
< 35	49	5	54	57%	7	7	14	67%
>35 < 50	35	1	36	38%	4	1	5	24%
> 50	5	-	5	5%	1	1	2	10%
Total plantilla	**89**	**6**	**95**	**100%**	**12**	**9**	**21**	**100%**

Promedio anual de contratación por sexo, edad y tipo de contrato 2024								
Categorías profesionales*	Hombres				Mujeres			
	Fijo	Temporales	Total	%	Fijo	Temporales	Total	%
< 35	30	6	36	65%	7	4	11	58%
>35 < 50	18	-	18	33%	4	2	6	32%
> 50	1	-	1	2%	2	-	2	11%
Total plantilla	**49**	**6**	**55**	**100%**	**13**	**6**	**19**	**100%**

Categoría	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comerciales	3	-	3	-	-	-
Directivos	1	-	1	2	-	2
Oficiales y operarios	54	5	59	22	-	17
Personal de administración	11	10	21	-	2	2
Técnicos	7	1	8	-	2	2
Total	**76**	**16**	**92**	**24**	**4**	**28**

Durante el ejercicio 2025, la compañía ha mantenido un elevado nivel de estabilidad en el empleo, con un alto porcentaje de contratación indefinida, lo que refuerza el compromiso del Grupo con la calidad del empleo y la continuidad de su equipo humano.

b) Discapacidad y accesibilidad universal

El artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social, establece que las empresas privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que, de entre ellos, al menos, el dos por ciento sean trabajadores con discapacidad, e incluye asimismo, la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva pueden quedar exentos de esta obligación acogiéndose a lo dispuesto en el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril que regla el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

El número medio de personas empleadas discapacitadas en el Grupo durante 2025 ha sido de 44 empleados (31 durante el 2024). La obligación de contratación de personal con discapacidad afecta al SP Group. dada la plantilla media de la misma.

Categoría	2025	2024
Plantilla	18	5
Centro especial de empleo	26	26
Total	**44**	**31**

3.3 REMUNERACIONES

La política retributiva de SP Group se orienta a garantizar la equidad interna, la competitividad externa y la transparencia, contribuyendo a la atracción y fidelización del talento en un entorno altamente competitivo.

Remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional 2025 (expresado en €)												
Categorías profesionales*	< 35			>35 <50			>50			Totales		
	H	M	M/H	H	M	M/H	H	M	M/H	H	M	M/H
Comerciales	30.163	40.958	136%	166.766	23.003	14%	144.724	-	0%	108.065	32.756	30%
Directivos	35.801	-	100%	94.092	66.497	71%	84.244	74.367	88%	86.451	61.035	71%
Oficiales y operarios	27.724	23.396	84%	27.716	25.425	92%	47.339	35.038	74%	29.371	27.336	93%
Personal de administración	25.438	33.287	131%	26.463	27.557	104%	37.945	29.785	78%	28.225	29.952	106%
Técnicos	26.698	25.647	96%	36.606	35.153	96%	36.701	45.081	123%	34.190	32.548	95%
Remuneración media										**33.176**	**30.971**	**93%**

Remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional 2024 (expresado en €)												
Categorías profesionales*	< 35			>35 <50			>50			Totales		
	H	M	M/H	H	M	M/H	H	M	M/H	H	M	M/H
Comerciales	20.545	27.665	135%	73.549	-	0%	180.209	-	0%	100.792	27.665	27%
Directivos	-	-	-	110.832	57.157	52%	84.139	64.353	76%	63.760	57.429	90%
Oficiales y operarios	20.027	10.419	52%	23.819	13.619	57%	25.980	14.934	57%	25.408	13.225	52%
Personal de administración	18.174	21.274	117%	25.622	25.333	99%	25.751	27.483	107%	21.692	23.450	108%
Técnicos	22.990	16.978	74%	30.506	26.998	88%	34.656	36.851	106%	32.235	26.150	81%
Remuneración media										**29.243**	**23.967**	**82%**

a) Brecha salarial

La política retributiva del grupo que afecta a la totalidad de la plantilla viene regida por lo dispuesto en los Convenios Colectivos de aplicación como consecuencia del entorno comercial tan competitivo en los servicios que constituyen la actividad de la empresa. El sistema retributivo, por tanto, se establece por grupos profesionales y se basa en criterios objetivos, sin tener en cuenta aspectos diferenciadores por razón de género, de forma que la tabla salarial es la misma para todos los empleados.

El sistema retributivo recompensa y reconoce la dedicación, responsabilidad y el desempeño de todos los profesionales.

En este aspecto, el grupo cuenta con un sistema de reparto de beneficios para todos los empleados basado en el desempeño y el grado de implicación de cada profesional con los resultados del grupo.

En este sentido, en el ejercicio 2025, tal y como se puede observar en la tabla anterior la brecha salarial del Grupo calculada sobre el salario medio total de hombres y mujeres es de un 0,93 a favor del género masculino. La brecha salarial es explicada fundamentalmente por las categorías de directivos en todas sus franjas, si bien el cálculo de la brecha salarial en esta categoría no es representativo ya que dentro de la categoría de directores han contemplado a los miembros del Consejo de Administración, cuyo cargo es remunerado.

3.4 ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y DESCONEXIÓN LABORAL

SPG organiza la distribución y el cumplimiento del tiempo de trabajo conforme a las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en los Convenios Colectivos que resultan de aplicación en los distintos centros productivos.

SPG valora los beneficios que para el empleado y para el Grupo conlleva la existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales de sus empleados, por lo que fomenta medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos. Por tanto, propone un paquete de medidas de conciliación formado por los siguientes puntos: apoyo a la familia, calidad de empleo, desarrollo personal y profesional, flexibilidad espacial y temporal. Estos puntos se encuentran a disposición de los trabajadores en el dossier de medidas de conciliación laboral, elaborado por SPG.

Estas medidas se enmarcan en el modelo efr y son objeto de seguimiento periódico, con el objeto de adaptarlas a las necesidades reales de la plantilla y mejorar su impacto en la conciliación y el bienestar.

a) Absentismo

Las horas de absentismo durante el ejercicio 2025 han ascendido a 11.202 horas (13.544 horas en 2024), lo cual ha supuesto un índice de absentismo total del 0,82% sobre el total de horas previstas de trabajo.

3.5 SEGURIDAD Y SALUD

Somos conscientes de que la salud y seguridad del personal del Grupo es un elemento de importancia capital, por lo que se compromete a enfocar sus esfuerzos a la reducción de todos los riesgos existentes, ya sean leves, moderados o graves. En este sentido, se proporciona un entorno de trabajo seguro e higiénico a todos los trabajadores. Se ha realizado evaluaciones de riesgos para todos los trabajos y funciones de las plantas y oficinas.

Asimismo, todos los trabajadores reciben cursos en relación con la salud y seguridad. La empresa dispone de un Plan de Operación Interno, que es un plan de intervención en caso de cualquier emergencia: incendio, inundación, contaminación, etcétera. Este plan se ha implantado y es probado una vez al año.

Las plantas disponen de extintores, mangueras contra incendios y rociadores de polvo y están disponibles en número suficientes en oficinas y talleres. Son anualmente verificados, de conformidad con la ley, por una Empresa competente y se realizan anualmente simulacros de incendios. Del mismo modo, las instalaciones eléctricas también son controladas anualmente por una empresa competente.

Todas las verificaciones reglamentarias siguen en un calendario de cumplimiento. Los registros están disponibles y disponen de un plan de acción para el tratamiento de las no conformidades.

Para alcanzar los objetivos, esta gestión de prevención se desarrolla por medio de la implementación y mantenimiento de un Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medio Ambiente y eficiencia energética basados en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018.

Durante el ejercicio 2025 se han producido 35 bajas laborales por accidentes laborales, 51 en 2024.

Los accidentes producidos durante los ejercicios 2025 y 2024, así como la gravedad de los mismos es la siguiente:

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	30	5	35	50	1	51

Gravedad	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Leve	30	5	35	50	1	51

3.6 RELACIONES SOCIALES

SPG asegura la comunicación entre los diferentes niveles y funciones de la organización. Los distintos canales de comunicación disponibles son los siguientes:

- Intranet.
- Aplicación Speakap.
- Canal Ético.
- Buzones de sugerencias, tanto de recursos humanos como de prevención de riesgos laborales.
- Televisiones en zonas comunes.
- Tablones de anuncios.
- Comité de Empresa.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Comité de Diversidad.

Dicha comunicación consiste en responder a las preocupaciones del personal en cuestiones relativas a sistema de gestión de prevención, consultar a la totalidad de los trabajadores cualquier cambio que afecte a la Prevención de Riesgos Laborales en el puesto de trabajo y comunicar la designación de trabajadores encargados de las medidas de emergencia, así como de la ejecución de las acciones establecidas. Asimismo, el grupo cuenta con un buzón de opinión para recoger las inquietudes, sugerencias, opiniones o preguntas del personal.

La totalidad del personal del Grupo está cubierto por el convenio colectivo sectorial de aplicación, en este caso, el convenio de artes gráficas.

Los diferentes niveles de comunicación que el Grupo promueve son los siguientes:

- Comunicación Descendente

Es aquella que parte de los niveles directivos y de gestión hacia el conjunto de la organización. Su propósito es informar, motivar y alinear. Las herramientas clave utilizadas son Speakap, TV internas, correo, reuniones, tablones. El contenido habitual de este tipo de comunicaciones se corresponde con la siguientes.

- Actualizaciones estratégicas y operativas.
- Noticias y campañas corporativas.
- Mensajes de liderazgo o dirección.
- Información de Recursos Humanos: beneficios, formación, clima laboral.
- Cultura y valores: ejemplos de comportamientos, reconocimientos.
- Mensajes de seguridad y salud laboral.
- Calidad e I+D de productos, normativa y buenas prácticas.
- Celebraciones de logros e hitos corporativos.

- Comunicación Ascendente

Busca recoger la voz de las personas empleadas, ideas, necesidades o inquietudes, y permite la mejora continua desde el conocimiento interno. Su objetivo es dar espacio real a la participación, recoger propuestas, detectar mejoras o posibles malestares.

Vías disponibles:

- Comentarios y reacciones en Speakap.
- Buzones físicos de sugerencias.
- Comunicación directa con mandos intermedios.
- Canal ético corporativo (para temas sensibles/confidenciales).
- Encuestas internas y formularios digitales.
- Reuniones de equipo y espacios de escucha.
- Desayunos con el CEO.

- Comunicación Transversal y Social

Promueve el intercambio entre equipos, áreas o países. Ayuda a construir cultura de grupo, aprendizaje colaborativo y sentido de pertenencia.

Ejemplos:

- Compartir buenas prácticas entre fábricas o departamentos.
- Campañas globales con participación local.
- Publicaciones sociales (cumpleaños, actividades, fotos de equipos, etc.) en Speakap.

- Comunicación con Entornos Externos Vinculados

En algunas ocasiones se realizan comunicaciones dirigidas a:

- Familiares de personas empleadas (por ejemplo, eventos o campañas de conciliación).
- Provedores os colaboradores externos.
- Fundaciones o entidades con las que se colabora en proyectos sociales.

Estas comunicaciones se gestionan desde el área de Personas y Cultura o desde Comunicación Interna, y deben ser coherentes con los valores del grupo.

3.7 FORMACIÓN

En SPG, el capital humano es nuestro valor diferencial. Apostamos firmemente por el desarrollo profesional de todos nuestros empleados con el objetivo de ayudarles a crecer. Por ello, contamos con un plan de acciones formativas individualizadas y adaptadas a las necesidades de cada una de las áreas.
El número total de horas de formación realizadas por categoría profesional es el siguiente:

Categoría	2025	2024
Becarios	-	3
Comerciales	201	48
Directivos	715	1,304
Oficiales y operarios	2.980	5.371
Personal de administración	262	898
Técnicos	2.424	3.243
Total	**6.580**	**10.867**

La inversión en formación se centra especialmente en perfiles operativos y técnicos, dada su relevancia en el proceso productivo, así como en el desarrollo de capacidades de liderazgo en mandos intermedios.

3.8 IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Igualdad de oportunidades

SP Group trabaja activamente para promover la igualdad de oportunidades y avanzar hacia una mayor diversidad en la organización, siendo consciente de los retos existentes en el sector industrial.

El Grupo promueve, a través de su Código de Conducta, el principio de igualdad y combate cualquier tipo de discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre ellos.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba deben plantear esta situación al responsable de área de Recursos Humanos. Asimismo, el Grupo promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo. Uno de los principios fundamentales del Grupo consiste en proporcionar a todos sus trabajadores las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional. A tal fin, la compañía tiene establecido un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

En este sentido, hemos realizado un diagnóstico de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de identificar aspectos de mejora y se realiza un análisis de aquellos puntos que puedan generar discriminaciones en el Grupo. Para este análisis, se han tenido en cuenta los siguientes indicadores: a) política de selección de personal, b) distribución de la plantilla, c) gestión del talento y formación, d) desarrollo de carreras profesionales, e) política retributiva y f) conciliación de la actividad profesional con la vida familiar.

Tras el diagnóstico realizado, no se han identificado situaciones de discriminación directa, si bien se han definido áreas de mejora orientadas a seguir avanzando en igualdad y diversidad. El Grupo continuará impulsando medidas orientadas a incrementar la diversidad, especialmente en posiciones técnicas y de responsabilidad, así como a fomentar una cultura inclusiva en todos los niveles de la organización. Con este fin, se ha constituido un Comité de Diversidad que velará por el cumplimiento del acuerdo, reuniéndose semestralmente para analizar la puesta en marcha de las acciones de mejora.

El número de permisos por paternidad/maternidad concedidos, así como las reincorporaciones producidas, a lo largo del ejercicio ascienden a:

2025	Permisos	Reincorporados tras permiso	No continúan trabajando tras 12 meses
Hombres	16	15	1
Mujeres	17	15	2
Total	**33**	**30**	**3**

2024	Permisos	Reincorporados tras permiso	No continúan trabajando tras 12 meses
Hombres	16	16	-
Mujeres	4	4	-
Total	**20**	**20**	**-**

a) Diversidad e integridad

SPG asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, de forma que todo trabajador ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros.

En este sentido, SPG tiene implantado un protocolo de actuación en caso de acoso para evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico. De darse este tipo de situaciones, implicaría atentar contra la dignidad de las personas, siendo perjudiciales para el ambiente de trabajo y derivándose en consecuencias sobre la salud, la moral y la autoestima de las personas. El protocolo implantado marca tanto las conductas a prevenir como las medidas específicas a seguir para desarrollar dicha prevención, así como las pautas para el desarrollo de las denuncias o reclamaciones que se pudieran formular por quienes hayan sido objeto de las citadas conductas.

El procedimiento se iniciaría con la denuncia de estas conductas, garantizando la confidencialidad y la protección, en todo caso, de la identidad de la persona afectada y de las que se vean involucradas en dicho proceso.

b) Reclutamiento y selección

El Grupo, para los procesos de reclutamiento y selección, incluirán a todos los profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que puedan limitar la eficacia del proceso.

Se seleccionará a los profesionales atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, estableciendo las siguientes directrices:

- Procedimiento de selección único para toda la empresa. De este modo, todos los candidatos recibirán el mismo trato durante todo el proceso y se garantizará la máxima confidencialidad con respecto a su participación en el mismo.

- Selección basada en competencias de SPG: la selección por competencias permitirá identificar y evaluar a los candidatos en función de los conocimientos, actitudes y habilidades requeridos.

- Tratamiento de candidatos referenciados: cualquier vinculación familiar, interés o influencia personal por terceros no alterará la objetividad del proceso. Por ello, cualquier interés por un candidato sólo se tendrá en cuenta en caso de absoluta igualdad en el cumplimiento de los requisitos y competencias requeridos por el puesto. Por lo tanto, los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su contratación se base en su formación, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja.

La contratación en SPG, en sus diversas modalidades, se realiza en función de los requerimientos y necesidades de la empresa, sin que el género de la persona a contratar determine la modalidad de contratación

4. INFORMACIÓN RELATIVA A LOS DERECHOS HUMANOS

En la actualidad, nuestra entidad se encuentra certificada en las siguientes normas: ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, Retray Poduct, BRC Packaging y Certificado Ecosense, que garantizan una gestión excelente y sostenible.

SPG respalda la normativa aplicable al sector público, el Estatuto de los Trabajadores, así como las disposiciones específicas establecidas en nuestro Convenio Colectivo, descartando cualquier tipo de situación de trabajo forzoso, trabajo infantil o prácticas discriminatorias en el empleo.
En SPG disponemos de canales de comunicación externos e internos para que se puedan trasladar los posibles abusos en esta materia. Asimismo, existe un Código de Conducta que recoge las pautas de comportamiento dentro del Grupo para todo el conjunto de profesionales que la constituyen, así como un protocolo de acoso y políticas de igualdad, con el fin de evitar este tipo de situaciones.

En el caso de verse envuelto en una situación que ponga en riesgo la política de prevención de acoso y de igualdad, hay que seguir el protocolo de actuación implantado en el Grupo. De ese modo, se denunciará, se investigará el hecho y se llevará desde la más estricta confidencialidad. Asimismo, se buscará la protección a la víctima, de modo que, durante todo el proceso, se garantizará su protección, su derecho a la intimidad, confidencialidad y dignidad. Desde SPG, no se tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo, ya sea acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o cualquier otra causa.

Por todo lo anterior, desde SPG estamos muy concienciados en el respeto y protección de los derechos laborales básicos, con el cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral y con la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y del trabajo realizado en condiciones penosas, extremas, infrahumanas o degradantes.

No se han recibido denuncias por casos en relación con vulneraciones de los derechos humanos.

5. INFORMACIÓN SOBRE MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

SPG, a través de los valores, principios, políticas y procedimientos establecidos en el Grupo promueve su compromiso con el cumplimiento ético y moral por parte de su plantilla y directivos, así como, de los terceros con los que opera, no tolerando la observancia de conductas que pudieran ser constitutivas de actos susceptibles de ser considerados como delitos de corrupción, soborno, cohecho o tráfico de influencias.

Por lo anterior, el Código de Conducta del Grupo expresamente establece que todo empleado del mismo deberá evitar situaciones que puedan suponer un conflicto de interés y abstenerse de representarlo o intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, él mismo o un tercero tuviera interés personal.

Si se hubiera producido un conflicto de interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o responsable de Recursos Humanos, a fin de resolver la situación de manera justa y transparente.

Los empleados tienen prohibido aceptar cualquier tipo de obsequio o regalo, sea cual sea su naturaleza, que puedan conllevar posibles alegaciones de parcialidad.

En relación con el blanqueo de capitales, se aplica el principio de diligencia debida en el desarrollo de las medidas de control establecidas para la prevención de actuaciones constitutivas de blanqueo de capitales, entre las principales se encuentran las siguientes:

- Sistema de aprobación de compra asociado a umbrales de importe y que asegura una adecuada segregación de funciones, integrado en el ERP del Grupo.
- Sistema de apoderamientos y firmas mancomunadas que controla las transacciones financieras del Grupo y minimizan la posibilidad de comisión de fraude.
- Acciones formativas en el área de compliance con referencias específicas a la lucha contra el Blanqueo de Capitales y prevención de delitos.
- Implementación de diferentes controles internos.

El Código de Conducta establece el rechazo a cualquier actividad que pueda tener como fin el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo o la realización de operaciones de cualquier naturaleza sobre la que se conozcan o tengan sospechas fundadas respecto a que su finalidad sea introducir en el sistema económico fondos procedentes de actividades delictivas ocultando su origen.

6. INFORMACIÓN RELATIVA A LA SOCIEDAD

6.1 COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Medidas adoptadas para promover el empleo

En SPG el capital humano es nuestro valor diferencial. Apostamos firmemente por el desarrollo profesional de nuestros empleados con el objetivo de ayudarles a crecer. Por ello, contamos con un plan de acciones formativas individualizadas y adaptadas a las necesidades de cada una de las áreas. Las personas que forman SPG constituyen un equipo de alto rendimiento donde la innovación, el trabajo en equipo, la iniciativa, el respeto y el esfuerzo diario son los principales valores sobre los que se sustenta.

También estamos comprometidos con la empleabilidad y ofrecemos la oportunidad de adquirir esa primera experiencia práctica, tan necesaria, para formar parte de proyectos reales que ayudará a los trabajadores a sentar las bases de los conocimientos adquiridos en tu formación y proyectar tu futuro.

Promovemos la empleabilidad de becarios de distintas universidades y centros de formación para los distintos centros operativos. En total, durante el ejercicio 2025 se ha empleado a 3 becarios (3 becarios durante el 2024).

Así mismo, a través del desarrollo de sus actividades tiene gran calado e impacto en la sociedad en materia de generación de empleo y de desarrollo local de las poblaciones en las que se ubican sus centros productivos, tanto a nivel nacional, como internacional.

Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

SPG mantiene un diálogo constante, abierto y transparente con todos los actores de las regiones en las que opera anteponiendo siempre el beneficio social general y la repercusión positiva y beneficiosa para toda la comunidad. Además, mantiene abierta cualquier vía de comunicación con los stakeholders con los que interactúa, siempre asegurándose el cumplimiento de las políticas.

SPG apuesta por el I+D+I

En SPG somos conscientes de que la capacidad de anticipación marca el curso de los acontecimientos y la historia de una empresa.

Por eso, nuestro Grupo cuenta con laboratorios propios de Investigación y Desarrollo (I+D+i), desde los que nuestros profesionales más cualificados trabajan en la búsqueda de nuevas soluciones que revierte en la mejora continua de la calidad de nuestros productos, el servicio a nuestros clientes y la experiencia del consumidor.

Desde nuestro nacimiento, la innovación ha sido siempre el principal motor de crecimiento, por ello, SPG destina año tras año una importante inversión en recursos humanos, técnicos y materiales que nos permite seguir siendo líderes en un contexto altamente competitivo y globalizado.
A menudo, esta labor de investigación se realiza de la mano de nuestros clientes en proyectos conjuntos de I + D + i.

Colaboración con entidades sin ánimo de lucro

SPG, aunque no forme parte de asociaciones o entidades sin ánimo de lucro sí que da apoyo económico puntuales. Por ejemplo, durante el ejercicio 2025, las aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro son de un total de 14.300 euros (6.662 euros durante el ejercicio 2024).

6.2 SUBCONTRATACIONES Y PROVEEDORES

El objetivo de SPG en la contratación de sus proveedores es alcanzar la máxima imparcialidad y objetividad. Para ello, se llevará a cabo una gestión transparente evitando la asignación directa de proveedores y fomentando la concurrencia de varios proveedores al objeto de garantizar la imparcialidad y la eficiencia. Asimismo, todas las compras deben pasar por el Departamento de Compras. De ese modo, se crea una estructura centralizada que permite un mejor control sobre todas las compras de la empresa y mayor transparencia en los procesos de adquisición.

En este sentido, SPG establecerá las relaciones colaborativas necesarias con los proveedores que nos permitan satisfacer tanto el interés propio, como de los contrarios. Para ello, estableceremos con nuestra cartera de proveedores, negociaciones colaborativas. En los casos en los que no fuese posible este modelo de gestión, se establecerá una relación posicional, con el fin de conseguir el éxito de nuestra empresa y cumplir nuestros objetivos.

Al inicio de la relación, los proveedores tienen claras las fases de homologación técnica, su producto debe ser probado en una primera fase por nuestro equipo técnico y, en una segunda fase industrial, por nuestros clientes junto con nuestro seguimiento.

Además, según qué material, también debe pasar unas pruebas de rendimiento que estime I+D. Igualmente, dependiendo del material, deben tener los certificados para uso alimentario.

Los proveedores, al inicio de su actividad con la Empresa, deberán aportar la siguiente información relativa a su posición respecto a Responsabilidad Social Corporativa:

- Gestión Ambiental y de Calidad: Política de Gestión Ambiental y de Calidad implantada en su empresa
- Cumplimiento de las legislaciones vigentes en cada país donde opere
- Cumplimiento de REACH
- Cuestionario de evaluación de proveedores interno
- Fichas técnicas y de seguridad del producto
- Ensayos de migraciones
- Certificaciones (ISO, BRC, GFASI, etcétera)

El 6,6% de los proveedores con los que tiene el Grupo contratado servicios es local, siendo el 61,1% de los mismos nacionales.

6.3 MEDIDAS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

Uno de los objetivos claros marcados por el Grupo es el de garantizar la salud y seguridad de los consumidores, por ello en la Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Alimentaria, entre otras, se han establecido las siguientes medidas para alcanzarlo:

- Cumpliendo con los requisitos de la legislación, normativa y especificaciones aplicables a nuestra actividad.
- Ofreciendo láminas plásticas con un exigente grado de calidad, y seguridad.
- Con el mantenimiento de la certificación BRC IOP, ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001.
- Respetando el plazo de la entrega pedido por el cliente.
- Trabajando en la disminución de reclamaciones de calidad y NC internas a través de sistema de datos e indicadores.

6.4 INFORMACIÓN FISCAL Y SUBVENCIONES

La Sociedad dominante del Grupo no tributa en régimen de consolidación fiscal. La conciliación entre el resultado contable y el gasto por Impuesto sobre Sociedades ha sido detallada en la nota 15 de la memoria las Cuentas Anuales Consolidadas de Plastienvase, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio 2025.

Las cantidades aquí indicadas han sido calculadas aplicando el criterio de devengo porque el Grupo considera que se representa la imagen fiel mejor que con el criterio de caja.

	2025	2024
Resultado antes de impuestos	7.062.326	3.923.474
Impuesto sobre sociedades	201.816	2.097.640

	2025	2024
España	201.816	2.113.684
Francia	-	(16.044)
Total	**201.816**	**2.097.640**

Las subvenciones públicas recibidas y su información fiscal han sido detallada en la nota 13.g. de la memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas de Plastienvase, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio 2025.

Asimismo, la distribución del importe neto de la cifra de negocios consolidada del ejercicio distribuida por países se encuentra detallada en la nota 17.a. de la memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas de Plastienvase, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio 2025.

- **Anexo I: Trazabilidad Ley 11/2018, vinculada a los estándares GRI**