



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



ÍNDICE

I.	ORGANIZACIÓN.....	3
II.	GESTIÓN DE RIESGOS	22
III.	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS	24
IV.	GOBIERNO	27
V.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO	28
VI.	SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	31
VII.	RECURSOS HUMANOS	43
VIII.	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	77
IX.	CLIENTES	82
X.	RELACION RESPONSABLE CON LAS COMUNIDADES	83
XI.	CADENA DE SUMINISTRO.....	93

- [Anexo 1.](#) Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.
- [Anexo 2.](#) Informe de verificación independiente del Estado de Información no Financiera.

I. ORGANIZACIÓN

1.- Modelo de negocio para la gestión y organización de las actividades de la empresa

El complejo de SABIC en Cartagena, en adelante SABIC Cartagena, se encuentra integrado en el grupo de empresas que encabeza SABIC International Holdings B.V. con domicilio en Países Bajos y opera con un modelo de maquila para la misma.

1.1 Nombre de la organización

SABIC Innovative Plastics España, S. Com. por A. se constituyó como sociedad anónima en España por un período de tiempo indefinido el 29 de marzo de 1989 bajo la denominación social de GE Plastics de España, S.A., transformándose en sociedad comanditaria por acciones el 7 de julio de 1995 y modificándose su denominación social por la actual el 31 de agosto de 2007.

1.2 Ubicación de la sede social y de las operaciones

El domicilio social de SABIC Cartagena se encuentra ubicado en la población de La Aljorra, Cartagena, Murcia, y desarrolla su objeto social en un complejo industrial de una superficie aproximada de 740 hectáreas.

SABIC Cartagena posee en dicho complejo industrial las siguientes plantas de fabricación:

- Una planta de Compounding operando desde 1994.
- Dos plantas de producción de policarbonato (LX1 y LX2), operando desde 1998 y 2005.
- Una Planta de producción de Master Batch
- 1 planta de HPP (polieterimida), dedicada a la producción de resinas termoplásticas de la marca ULTEM™ que se encuentra temporalmente en preservación (no en producción).



El complejo cuenta con instalaciones auxiliares para suministro de vapor, de electricidad y de gases industriales (Oxígeno, Nitrógeno y Aire). Dichas instalaciones son propiedad de las empresas Energyworks y Air Liquide, respectivamente.

En octubre de 2022 se ha realizado la parada programada para actividades de mantenimiento en la planta de LX1. Como en otras paradas anteriores, SABIC Cartagena ha recurrido a empresas de la comarca de Cartagena y a otras firmas de fuera de la Región de Murcia. En total han participado unas cincuenta empresas auxiliares y en algunos momentos de la parada han participado cerca de mil empleados de diferentes empresas, la mayoría de la comarca de Cartagena.

A finales de 2022 SABIC Cartagena anunció la decisión de suspender temporalmente la producción en la planta de LX2. Los motivos fundamentales de esta decisión se basan en los precios ascendentes de energía. SABIC Cartagena sigue comprometido con sus empleados y el resto de partes interesadas para tratar cualquier cuestión relativa a la decisión anunciada. El compromiso de SABIC Cartagena con la seguridad y salud de sus empleados, la comunidad y el entorno en el que se opera sigue inamovible.

1.3 Propiedad y forma jurídica

SABIC Innovative Plastics España, S. Com. por A., tiene carácter unipersonal, siendo su Socio Único SABIC Innovative Plastics GP B.V., S. Com, que pertenece al grupo encabezado por Saudi Basic Industries Corporation (en adelante SABIC), sociedad domiciliada en el Reino de Arabia Saudí.

1.4 Actividades, marcas, productos y mercados

La actividad económica de SABIC Cartagena pertenece a la Industria Química y se encuentra catalogada según el Código CNAE (cuatro dígitos) como “Fabricación de plásticos en formas primarias - Código: 2016”.

SABIC Cartagena produce una amplia gama de termoplásticos de ingeniería de altas prestaciones. Los principales productos son Policarbonato (PC) y mezclas de Policarbonato con otros materiales plásticos, como el ABS (Acrilonitrilo Butadieno Estireno).

El policarbonato que se produce en Cartagena destaca por su pureza, transparencia, resistencia al impacto, rigidez, reciclabilidad y estabilidad térmica. SABIC comercializa los productos de Cartagena de forma conjunta con los producidos por el resto de la corporación, y sus mercados principales son, entre otros, construcción, transporte, electricidad u óptica.

Las mezclas de policarbonato se producen en la planta de Compounding mencionada anteriormente. La procesabilidad del policarbonato ofrece la capacidad de producir distintas mezclas con otros materiales para alcanzar las más altas prestaciones y exigencias, como resistencia térmica, química, color y aspecto, dependiendo del tipo de componentes. Estos productos atienden los segmentos de electrónica, salud, energía y automoción.

Las características de los materiales producidos en Cartagena junto con su alto valor y precio en el mercado no los hacen adecuados para las aplicaciones consideradas de un solo uso. Son productos técnicos de alto valor añadido y, además son reciclables.

SABIC Cartagena cuenta con departamentos especializados que apoyan y dan soporte al proceso productivo, tales como Mantenimiento, Calidad, Ingeniería, Logística, Compras, Finanzas, Tecnología de Información y Recursos Humanos.

1.7 Plan estratégico; Objetivos y estrategia.

SABIC Cartagena ambiciona continuar avanzando en la generación de una cultura de compromiso por parte de todos los empleados con el fin de colaborar en el crecimiento con una visión a largo plazo. La estrategia desarrollada tiene en cuenta esta ambición, y considera cada una de nuestras áreas o departamentos, con el objeto de trabajar hacia la misma dirección y mejorar la competitividad de nuestro complejo industrial.

Así pues, el [Plan Estratégico a largo plazo 2019/2025](#) establece los siguientes Objetivos Estratégicos principales:

- Aumentar la participación y el compromiso de todos los empleados estableciendo una cultura de trabajo colaborativa.
- La formación continuada de los empleados.
- Alcanzar la excelencia en el ámbito de la seguridad, salud y medio ambiente reforzando la relación con la comunidad y los grupos de interés externos.
- La ampliación de la participación en iniciativas comunitarias.
- El desarrollo y ejecución de un plan de mejora continua respecto de las propiedades de nuestros productos
- El desarrollo y ejecución de un plan en materia de recursos humanos y financieros (OPEX y CAPEX).

Desde 2018 SABIC Cartagena ha iniciado el camino hacia la transformación digital con el objetivo de mejorar la seguridad, la fiabilidad, la productividad y la eficiencia energética del complejo industrial, en un proyecto de transformación repleto de hitos e iniciativas planificadas hasta 2025. En el complejo de Cartagena ya se encuentran un importante número de aplicaciones y sistemas desarrollados y en servicio.

En 2022, SABIC Cartagena ha sido reconocida con el galardón de Nunsyspor su implantación tecnológica como empresa líder en su sector.

1.6 Factores y tendencias que puedan afectar a nuestra futura evolución

La industria química es uno de los sectores estratégicos de la economía española, tanto por su peso específico en la generación de riqueza y empleo de calidad, como por su carácter netamente exportador y su potencia inversora en investigación, desarrollo tecnológico e innovación. En España, representa el 5,6% del PIB y el 3,7% de la población activa asalariada, sumando sus efectos

indirectos e inducidos. Con una cifra de negocios que creció un 19,7% en 2021 hasta la cifra récord de 77.241 mill. € de los cuales el 64% se facturaron en mercados exteriores -hasta los 49.266 mill. €-, el sector químico es ya el principal exportador de la economía española y el primer inversor industrial en I+D+i.

A escala global, el sector químico es el que muestra mayores expectativas de crecimiento en el mundo, previéndose que entre 2015 y 2030 duplicará su dimensión productiva y su cifra de negocios, amparado en un crecimiento de la demanda del 4,5% anual. Estas expectativas de crecimiento están generando, simultáneamente, un fuerte incremento de la inversión. Tan solo en 2018, la inversión de la industria química en el mundo superó los 250.000 millones €.

1.7 Criterios de elaboración del Estado de Información no Financiera

La elaboración de este documento, que no forma parte integrante del informe de gestión del ejercicio 2022 de SABIC Innovative Plastics España, S. Com. por A., se ha realizado de conformidad con los requisitos de 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 RDL 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 y el Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020.

Al objeto de facilitar esta información, SABIC se ha basado en la Iniciativa Mundial de Presentación de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI Standards).

2. Dimensión

Para entender la dimensión de la actividad de SABIC Cartagena, es importante conocer su aportación a la riqueza local: de acuerdo a un estudio realizado por la Universidad Politécnica de Cartagena referido al año 2015, el Valor Añadido Bruto directo generado por la actividad económica de la factoría de SABIC en La Aljorra se estimó en unos 91 millones de euros durante dicho año.

La aportación de SABIC en su complejo industrial de la Aljorra al Producto Interior Bruto de España fue de unos 102 millones de euros en dicho periodo (0,05% del PIB).

Esta actividad económica se realizó con un empleo de 775 trabajadores a tiempo completo en el complejo de SABIC.

El VAB generado por SABIC de forma indirecta a nivel nacional en el año 2015 ascendió a 347 millones de euros.

La Región de Murcia recibió el 19% de este impacto indirecto: unos 66 millones de euros.

Los 91 millones de VAB directo más los 66 de indirecto generados en la región, permiten añadir que el 35,8% del VAB generado por SABIC Cartagena de forma directa e indirecta se aportó en la Región de Murcia.

Respecto a la Comarca de Cartagena, formada ésta por los Municipios de Mazarrón, Fuente Álamo, Cartagena, La Unión, Torre Pacheco, Los Alcázares, San Javier y San Pedro del Pinatar, el efecto indirecto generado en dicho periodo fue de unos 57,5 millones de euros

Por todo ello, el complejo industrial que SABIC tiene en la Aljorra generó en 2015 un impacto económico total sobre la economía española de unos 495 millones de euros según el mencionado estudio. Para ello ocupó en forma de empleo directo, indirecto e inducido a unos 7.000 trabajadores. Las ramas de actividad con mayor repercusión en la producción demandada por la actividad de SABIC Cartagena son la industria y las actividades profesionales, administrativas y servicios auxiliares. En menor medida que las anteriores, pero también de forma relevante, se ven favorecidas por la actividad de SABIC la rama de actividad de comercio y transporte.

2.1 Cifras

SABIC Innovative Plastics España, S. Com. por A. ha obtenido un beneficio antes de impuestos en el año 2022 de 41.242.584 (BAI de 48.566.524 euros en 2021). En el año 2022, la entidad no ha obtenido subvenciones (en 2021 fueron 1.930.473,12 euros).

2.2 Información fiscal por país

A SABIC Innovative Plastics España, S. Com. por A. no le corresponde pagar el impuesto sobre beneficios en 2022, debido a que, al tributar en régimen de consolidación fiscal con cinco sociedades más del grupo en España, todos los pagos sobre beneficios los realiza la sociedad SABIC Innovative Plastics GP BV S. Com. como entidad representante del grupo fiscal. SABIC Innovative Plastics España, S. Com. por A. ha satisfecho por distintas obligaciones fiscales (Impuesto de Actividades Económicas, Impuesto sobre Bienes Inmuebles, DUA y otras tasas) un total de 1.226.697 (1.183.743 euros en 2021).

3. Cambios significativos en la organización

Es de especial relevancia la firma de un acuerdo de compraventa de energía renovable a largo plazo, firmado en junio de 2020 entre Iberdrola y SABIC, por el que la energética proveerá de electricidad verde, los próximos 25 años, a la planta industrial de la multinacional petroquímica en La Aljorra.

En base a este acuerdo, Iberdrola va a promover, construir y operar una instalación de producción de energía solar fotovoltaica dentro de las instalaciones de SABIC en Cartagena para su autoconsumo. Con una inversión cercana a los 70 millones de euros, la nueva instalación tendrá una potencia instalada de 100 megavatios (MW) y estará integrada por 263.000 módulos solares. La instalación incrementará en casi un 60% la capacidad renovable instalada por Iberdrola en la Región de Murcia y, durante su construcción, se generarán hasta 500 empleos, muchos de ellos locales. Es un proyecto de autoconsumo pionero en la industria química a nivel global.

La puesta en marcha de la planta solar supondrá el acceso a soluciones de policarbonato 100% producidas con electricidad renovable para los clientes de SABIC, respondiendo así a su demanda de productos más sostenibles para un mundo que alcance la neutralidad del carbono.

Este acuerdo pionero con Iberdrola es un paso significativo hacia el logro de los objetivos de sostenibilidad y energía limpia a largo plazo de SABIC Cartagena. La planta de energía solar fotovoltaica en Cartagena demuestra que SABIC sigue impulsando la agenda de sostenibilidad en la industria química y que es posible una transición a gran escala. En los últimos años, los numerosos avances en la tecnología de las energías renovables han hecho posible el despliegue a este alcance. El compromiso de SABIC con la tecnología y la innovación significa que siempre será pionero en adoptar y se encuentra en una posición óptima para llevar a cabo esta transformación de inmediato. La nueva planta fotovoltaica ofrecerá una reducción anual de 80kt de las emisiones indirectas de CO₂, y refuerza el apoyo y contribución a iniciativas más amplias de cambio climático como Europa 2030 y la alineación de SABIC con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en aquellos aspectos donde puede generar el mayor impacto.

4. Compromiso con un modelo de negocio sostenible

El compromiso en sostenibilidad que realiza la corporación SABIC a nivel internacional se refleja en el SABIC Sustainability Report 2022 donde se da cuenta de los esfuerzos de toda la compañía en este sentido.

Es importante mencionar que SABIC ya está trabajando para abordar las cambiantes demandas de los clientes y consumidores a través de su cartera y servicios TRUCIRCLE™. La iniciativa TRUCIRCLE abarca los materiales y tecnologías circulares de la empresa, incluidos polímeros circulares certificados a partir del reciclaje químico de plástico ya utilizado, polímeros renovables certificados de base biológica entre otros. La iniciativa se considera clave para que SABIC impulse un negocio circular de nivel mundial y contar con energía renovable en la fuente de producción contribuye de forma decidida a su visión de futuro.

En este sentido y como parte de esta iniciativa, SABIC Cartagena ha obtenido la Certificación ISCC Plus, que acredita la producción de Polímeros usando como materias primas fenol y acetona de origen sostenible. Durante el año 2020 y 2021 se han realizado las primeras producciones de Policarbonato certificado como materias primas de origen renovable.

Además, SABIC Cartagena tiene implantada una "Política de Energía y Sostenibilidad" cuyo contenido es el siguiente:

- **Objetivo**

SABIC en Cartagena se compromete a:

- Cumplir con la regulación y salvaguardar nuestro capital social y natural.
- Promover la mejora continua en eficiencia energética. Asegurar que los nuevos equipos e instalaciones tienen un desempeño energético de última generación.
- Explorar innovaciones y energías renovables que den valor a la empresa, y asegurar un uso eficiente de combustibles y materias primas.
- Promover de forma continua un menor uso del agua, así como una mayor reutilización del agua consumida. Igualmente minimizar la generación de residuos y explorar usos útiles dentro y fuera de SABIC.

- **Principios**

El propósito de alcanzar los compromisos de esta Política es a través de:

- El cumplimiento de las leyes aplicables y demás requerimientos legales, estándares de SABIC, y políticas y procedimientos corporativos.
- La implementación de tecnologías de última generación para mejorar la energía y sostenibilidad.

- Garantizar que los nuevos equipos e instalaciones usan también estas tecnologías.
- Buscar activamente oportunidades de integración que permitan reducir el consumo de energía, agua, y la generación de residuos.
- Monitorizar y reportar de forma consistente el uso de energía y agua, así como la producción de gases de efecto invernadero y de residuos.
- Disponer de herramientas que permitan estimar su evolución a futuro.
- Implementar un sistema de gestión con especial foco en energía, pero que también incluya gases de efecto invernadero, agua y residuos.
- Apoyar la compra de productos y servicios energéticamente eficientes.
- Seguir los procesos de trabajo para:
- Iniciar, explorar, ejecutar, y monitorizar nuevas oportunidades, de una forma estructurada.
- Implementar y mantener las auditorías internas de eficiencia energética, y proporcionar las herramientas para poder identificar las oportunidades.
- Desplegar programas de formación sobre eficiencia energética.
- Asegurar que todas las actividades relacionadas con la eficiencia energética y sostenibilidad que sean externalizadas cumplen con esta política.
- Mantener un sistema de gestión de documentos aprobado.
- Mostrar compromiso, liderazgo, y hacer propio el cumplimiento de esta Política de Energía y Sostenibilidad.

Los principios de esta política prevalecen sobre los procedimientos de operación.

- **Responsabilidad**

Es el deber de La Dirección de Cartagena y sus miembros el compartir, promover y hacer cumplir esta Política.

5. Diálogo con los grupos de interés

En la revisión anual de los sistemas de gestión y de los resultados de que se realiza con todo el equipo de dirección del complejo se incluye el análisis de partes interesadas donde se abarcan las expectativas de todos los grupos de

interés en todos los ámbitos como son el social, regulatorio, de negocio, medioambiental.

Las partes interesadas consideradas incluyen:

- Empleados
- Clientes
- Empresas de la cadena de valor
- Organizaciones de la comunidad
- Administración Pública y gobierno

6. Estudio de materialidad: Identificación de prioridades a partir del dialogo con los grupos de interés.

En el análisis anual de las expectativas de las partes interesadas tenemos para los distintos grupos de interés lo siguiente:

Expectativas empleados

- Comunicación fluida con la dirección de la empresa
- Participar en las decisiones
- Garantías de seguridad y salud en el trabajo
- Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades
- Conciliación laboral
- Condiciones salariales adecuadas y estabilidad en el empleo

En este sentido, la empresa realiza encuestas de satisfacción de los empleados que generan diálogos con el objetivo de identificar las áreas de mejora para seguir fomentando una cultura de trabajo basada en la participación.

Existen establecidos distintos comités y foros de participación como plataformas para el desarrollo de planes de carreras, promociones y evaluación del desempeño anual de los empleados con planes de mejora desarrollados por los propios empleados.

Durante el año se llevan a cabo campañas de mejora de la salud, ergonomía, talleres de relajación, servicios nutricionistas, apoyo psicológico, fisioterapia.

A través de las reuniones de los distintos comités y comisiones se garantiza el seguimiento y cumplimiento del convenio colectivo y los acuerdos con los trabajadores.

Expectativas Clientes

- Cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales en seguridad del producto, seguridad alimentaria y sanitaria.
- Producción fiable y de calidad hecha con altos estándares de seguridad laboral y medioambiental.
- Resolución eficaz y rápida de las incidencias que puedan ocurrir.

SABIC Cartagena se apoya en un sistema de gestión OMS (Operational Management System) auditorías de calidad y certificaciones de producto, así como en la Norma de Calidad ISO 9001:2014, en la que en el año 2022 obtuvo su recertificación.

Expectativas de las empresas de la cadena de valor

- Esperan que SABIC Cartagena comparta buenas prácticas que les ayuden a mejorar sus resultados y su desempeño.
- Una comunicación eficaz entre empresas.
- Objetivos de desempeño claramente definidos.
- Participación en las ofertas y contratar sus servicios mediante un proceso de gestión de contratos que permita la libre competencia
- Mantener una relación comercial rentable en el corto y largo plazo.

Para cumplir con esas expectativas existe un proceso de gestión de los contratos, con objetivos definidos, reuniones de seguimiento de las métricas, se verifica el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud, así como de los estándares que establece el sistema de gestión OMS, y se realizan auditorías internas y externas periódicas de los procesos y procedimientos.

Expectativas de las Organizaciones de la comunidad

- SABIC Cartagena debe ser respetuosa con el medio ambiente.
- Participación y promoción de actividades de responsabilidad social corporativa.
- Colaboración en proyectos sociales y culturales.
- Comunicación transparente y fluida.

La empresa tiene establecidos planes de comunicación, un Panel Público Asesor, y mantiene reuniones con interlocutores en la comunidad.

Canaliza a través de la Fundación SABIC España iniciativas y colaboraciones con la comunidad desarrollando actividades de tipo educacional, formativo, cultural, deportivo y benéficos.

Está adherida de forma voluntaria al programa “Responsible Care” de la industria química que tiene como objetivo la mejora continua en las áreas de protección medioambiental, de la salud y la seguridad laboral.

Administración pública y gobierno

Las distintas administraciones locales, autonómicas y nacionales esperan:

- El cumplimiento de los permisos ambientales, de los estándares laborales, de seguridad y medioambientales.
- Que SABIC Cartagena oferten oportunidades laborales y se genere riqueza para la comunidad autónoma en la que opera.
- Participación y promoción de actividades de responsabilidad social corporativa.

SABIC Cartagena tiene establecidos procedimientos y procesos para asegurar el cumplimiento de los permisos medioambientales, mantiene un elevado estándar en la aplicación de las buenas prácticas y la mejora continua de la seguridad en el trabajo, higiene y medioambiente.

Ha establecido programas de colaboración con las Universidades y Centros de Formación, participa de forma activa en grupos de trabajo, conferencias, debates y encuesta para mejorar el desempeño en sostenibilidad de la industria, y hace de empresa tractora en el progreso de la comunidad.

7. El plan de sostenibilidad de la Corporación SABIC

Cabe en este informe hacer mención del compromiso y del esfuerzo que la corporación SABIC realiza en sostenibilidad y del que SABIC Cartagena, como una pieza fundamental de la misma, también se encuentra inmersa.

En 2015, las Naciones Unidas adoptaron los “Objetivos de Desarrollo Sostenible” (ODS), es decir, 17 objetivos que deben cumplirse para 2030 para abordar los desafíos existentes en el mundo relacionados con la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia.

SABIC acepta su responsabilidad y su papel crucial como impulsor del crecimiento económico y el empleo, fuente de inversión y líder en innovación y,

como tal, está en una posición sólida para contribuir a paliar tales desafíos sociales y ambientales más apremiantes y complejos del mundo.

En este sentido, tras una evaluación de los ODS, SABIC adoptó diez objetivos que tienen máxima relevancia en las actividades que realiza, y que están alineados con su estrategia de sostenibilidad en todas las empresas de la corporación.

Es por ello que SABIC ha desarrollado una hoja de ruta con estos diez ODS, con el fin de garantizar que estos Objetivos sean centrales en su estrategia. También sirven para el establecimiento y la presentación de informes sobre indicadores (KPIs) y resultados para alcanzar estos objetivos.

Los ODS que SABIC ha seleccionado están vinculados a prioridades estratégicas para la sostenibilidad. Abarcan toda nuestra cadena de valor, desde conseguir que las operaciones de producción y cartera de productos sean más sostenibles hasta desarrollar soluciones sostenibles para productos que han llegado al final de su vida útil.

La hoja de ruta de SABIC articula su compromiso en la sostenibilidad y describe nuevas iniciativas inspiradoras que no solo contribuirán a este importante programa global de la ONU, sino que también brindarán más oportunidades de crecimiento para el negocio.

Los **10 objetivos** que tienen máxima relevancia en nuestras actividades, y que están alineados con nuestro enfoque de sostenibilidad en todo grupo, son:

1. “Hambre Cero”, o más específicamente, acabar con el hambre, lograr la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible.

El sector comercial tiene un papel importante en el apoyo de una cadena de suministro de alimentos más sostenible para una población mundial en crecimiento. SABIC ha logrado avances significativos en el aumento de la productividad y la gestión del sistema de suministro de alimentos al extender la vida útil de los alimentos a través de envases innovadores que ayudan a reducir el desperdicio de alimentos y garantizar su calidad y seguridad. También ayuda a lograr la seguridad alimentaria a través del desarrollo de agro nutrientes sostenibles, incluida su cartera integral de fertilizantes inorgánicos a base de nitrógeno. Además, SABIC está explorando las oportunidades derivadas de las materias primas biológicas para la mitigación

de los gases de efecto invernadero, al tiempo que aborda las preocupaciones sobre la competencia con la cadena alimentaria.

Prioridades de actuación:

- Desarrollar nutrientes agrícolas para mejorar la productividad o bajo desperdicio de nutrientes
- Crear packaging innovadores para extender la vida útil; por tanto, reduciendo el desperdicio de alimentos
- Promover prácticas agrícolas sostenibles.

2. Agua limpia y saneamiento, garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.

SABIC está desempeñando un papel vital en la consecución de estos objetivos a través de su innovadora cartera de soluciones relacionadas con tuberías de alto rendimiento (tuberías agrícolas, acuícolas, domésticas, de infraestructura e industriales). A través de diseños avanzados, abordamos las necesidades urgentes para un mayor acceso al agua potable y al saneamiento, una mejor conservación de los recursos y una producción sostenible de alimentos. SABIC ha creado fertilizantes especiales que reducen la lixiviación de productos químicos en el suelo y las capas freáticas, evitando la contaminación de las corrientes de agua subterráneas. También lidera el camino en la administración del agua. SABIC, ha implementado programas rigurosos de gestión del agua en sus plantas de producción para disminuir su uso del agua en un 25% para 2025 desde los niveles de 2010.

Prioridades de actuación:

- Promover prácticas agrícolas sostenibles
- Tuberías para mejorar la gestión del agua.
- Programas de gestión del agua para mejorar su aprovechamiento.

3. Energía Asequible y no contaminante, asegurar el acceso a energía razonable, confiable, sostenible y moderna para todos.

En este sentido, SABIC mejora continuamente la eficiencia energética en todas sus operaciones y se ha fijado objetivos ambiciosos para reducir su intensidad de gases de efecto invernadero y energía en un 25% para 2025 desde los niveles de 2010. SABIC está eliminando el uso de carbón como combustible de combustión en sus plantas e intensificando esfuerzos para aprovechar las oportunidades de usar materia prima renovable para reducir la cantidad de combustible fósil. SABIC cuenta también con un rango de productos para

poder abordar soluciones de energía limpia, desde la creación de materiales para paneles solares flotantes y vehículos eléctricos. Ha comenzado a utilizar materias primas renovables y energía de fuentes renovables como parte de su combinación energética.

Prioridades de actuación:

- Creación de Programas de eficiencia energética para mejorar su aprovechamiento
- Diseño de productos que contribuyen a una energía limpia.
- Evaluar oportunidades para avanzar en el almacenamiento y uso de energía renovable.
-

4. Trabajo decente y crecimiento económico, que promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Como un generador de empleo global, SABIC está desempeñando su papel allá donde tiene sus intereses. Proporcionando empleo en desarrollo tecnológico, investigación e innovación en países maduros y en desarrollo, y mediante la diversificación de sus negocios, está creando nuevas oportunidades a largo plazo.

Prioridades de actuación:

- Fomentar valores éticos y desarrollados sobre todo en la población más joven.

5. Industria, Innovación e Infraestructura) y exige la construcción de una infraestructura sólida, la promoción de una industrialización inclusiva y sostenible y el fomento de la innovación.

SABIC lidera el camino en mejoras de infraestructura a través de la investigación científica, la innovación tecnológica sostenible y la inversión, tanto a nivel nacional como en los países en desarrollo, permitiendo la diversificación industrial para apoyar una infraestructura sostenible para todos. No solo actualizando la propia infraestructura operativa de SABIC, sino que también ofreciendo avances pioneros en diseño de productos innovadores, eficiencia y reutilización de materiales, y los últimos procesos de fabricación. SABIC está comprometido con su visión de un mundo construido sobre infraestructura sostenible.

Prioridades de actuación:

- Diseño de productos innovadores, eficiencia en el uso de materiales y procesos de fabricación.

6. Creación de ciudades y comunidades sostenibles, hacer que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resistentes y sostenibles, un tema vital con el crecimiento previsto de la población.

Como pioneros en el desarrollo de aplicaciones para satisfacer las necesidades de fabricación innovadora de una población en crecimiento el grupo SABIC está logrando avances significativos en la fabricación de materiales ligeros, que impactan positivamente en la cadena de suministro, y permiten una mayor rentabilidad del producto final.

Prioridades de actuación:

- Fomentar el diseño de productos que hagan que las áreas urbanas sean más sostenibles.

7. Garantizar patrones de producción y consumo y responsables. En el corazón del consumo y la producción sostenibles está la premisa de hacer más con menos.

SABIC, en su búsqueda de consumo y producción responsables, lleva a cabo la evaluación del ciclo de vida del producto para evaluar el impacto ambiental de sus operaciones. Además, dispone de un porfolio de procesos de evaluación para buscar soluciones para satisfacer las necesidades de sostenibilidad de sus clientes y usuarios finales, apoyando así un consumo responsable.

Al alinear las actividades de todo el grupo SABIC con el ODS de Consumo y Producción Responsables de la ONU, SABIC demuestra su compromiso de reducir la generación de residuos, tanto en sus propias operaciones como al alentar a sus proveedores globales a hacer lo mismo. Es importante destacar que este compromiso de toda la compañía proporcionará el ímpetu y el enfoque para una innovación aún mayor en productos y procesos para avanzar en la economía circular y apoyar el crecimiento de SABIC.

SABIC está profundamente comprometido con la inversión en economía circular. Desde el lanzamiento de la iniciativa TRUCIRCLE™ en 2019, SABIC ha contribuido al crecimiento de la economía circular a través de diversos servicios, modelos de negocio y asociaciones. La cartera de productos y servicios TRUCIRCLE™ se compone de dos iniciativas: "cartera", que incluye productos reciclados mecánicamente, productos circulares certificados y productos renovables certificados y "servicios", que se centra en el diseño para

la reciclabilidad y las iniciativas de bucle cerrado que implican el trabajo en equipo con socios de toda nuestra cadena de valor.

SABIC está desarrollando soluciones circulares y cumpliendo la ambición de crear un nuevo ecosistema que cierre el ciclo y cree una economía circular para los plásticos. En particular, SABIC está a la vanguardia de la industria del reciclado de plásticos oceánicos. En 2021, colaboró con Microsoft Corporation para crear el primer ratón de plástico oceánico de Microsoft, cuya carcasa exterior contiene un 20% de plástico oceánico reciclado. También se convirtió en el primer fabricante mundial de productos químicos en obtener la certificación UL 2809ECV de contenido reciclado en China.

Prioridades de actuación:

- Fomentar la economía circular y las soluciones sostenibles tanto en nuestras operaciones como en el diseño de productos.
- Reducir la generación de residuos en los procesos de fabricación a través de la prevención, reducción, reutilización y reciclaje.
- Lanzar un programa de compromiso con el medio ambiente junto con proveedores.
- Gestionar los riesgos asociados con los procesos de fabricación y cumplir con la normativa sobre la gestión de productos químicos.

8. Acción por el clima, tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y su impacto.

SABIC está tomando medidas concertadas para abordar el tema del cambio climático. Desde mejorar la eficiencia energética en todas sus operaciones (objetivos para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero en un 25% para 2025 desde los niveles de 2010) - o iniciativas de descarbonización, eliminación del carbón como combustible de combustión.

La estrategia climática de SABIC tiene como objetivo lograr la neutralidad de carbono a mediados de siglo, incorporando la resistencia al cambio climático a su actividad y creando hojas de ruta adaptadas a las regiones en las que opera. En 2021, SABIC dió a conocer su Hoja de Ruta de Neutralidad de Carbono, que establece una estrategia para descarbonizar las operaciones para 2050 en línea con los objetivos del Acuerdo de París. La hoja de ruta identifica cinco vías para la descarbonización (fiabilidad, eficiencia energética y mejoras, energías renovables, electrificación, captura de carbono e hidrógeno verde/azul), junto con la atención que presta actualmente SABIC a las soluciones circulares y sostenibles y a las materias primas renovables. Como

pasos importantes en este camino en 2021, SABIC estableció una asociación pionera con los gigantes de la química y los gases industriales BASF y Linde para desarrollar una tecnología de craqueo al vapor con energía eléctrica que tendrá como objetivo reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 90%.

Prioridades de actuación:

- Integrar medidas de cambio climático en nuestras estrategias y planificación
- Fomentar programas para reducir la intensidad de emisión de gases de efecto invernadero en nuestras operaciones.
- Promover programas sobre cambio climático y sostenibilidad para mejorar la formación de nuestro personal.

9. Vida submarina, conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos.

El sector químico está trabajando en toda la cadena de valor para reducir la contaminación marina de todo tipo, y en la prevención y reducción de los desechos plásticos oceánicos. SABIC ya está participando en una iniciativa pionera de reciclaje de materias primas para ayudar a impulsar la reutilización y el reciclaje de residuos plásticos mixtos, todavía destinados en gran medida a los vertederos y que posteriormente a menudo terminan en nuestros océanos y vías fluviales.

A través del esfuerzo de descarbonización y el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 25% para 2025 desde los niveles de 2010, SABIC planea reducir significativamente la contribución a la principal fuente de acidificación de los océanos.

También reduciendo emisiones de carbono orgánico total en las aguas residuales efluentes y desarrollando fertilizantes especiales innovadores que reducen la lixiviación de productos químicos en el suelo y las capas freáticas. SABIC se asocia con otras compañías y fabricantes de productos químicos en iniciativas importantes, como “The Alliance to End Plastic Waste”, para para alentar al mundo empresarial a tomar medidas para ayudar a preservar nuestro medio ambiente marino y proteger su vida, lo cual permite que organizaciones como SABIC reduzcan significativamente el desperdicio de materiales que, de lo contrario, podrían terminar en el agua y, en última instancia, en los océanos.

En SABIC Cartagena hay un alto compromiso con el uso sostenible de los recursos y el cambio climático. Existe una iniciativa (para todas las plantas del

grupo, a nivel mundial) de mejora continua de los indicadores de sostenibilidad. Estos indicadores son el consumo de agua y energía, la emisión de gases de efecto invernadero y la pérdida de material.

Los objetivos de la iniciativa para agua, energía y gases de efecto invernadero son de una destacable reducción del 25% para el año 2025, tomando como base el año 2010. Para ello, cada año el objetivo es una reducción del 1.67% respecto al objetivo del año anterior.

Prioridades de actuación:

- Promover iniciativas para reducir la fuga de plástico en las vías fluviales y los océanos.

10. Alianzas para lograr los objetivos, cuya meta es fortalecer los medios y revitalizar la asociación global para un desarrollo sostenible.

Las asociaciones entre los gobiernos, el sector privado, las ONG y la sociedad civil son cruciales para acelerar el desarrollo sostenible y avanzar en todos los objetivos de desarrollo sostenible. Estas alianzas también brindan a SABIC la oportunidad de colaborar en el diseño y procesos innovadores de productos, y en nuevas soluciones comerciales.

Prioridades de actuación:

- Fomentar la asociación de grupos de interés que movilicen y compartan conocimiento, experiencia, tecnología y recursos financieros, para apoyar el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

1. Vida submarina

- Promover iniciativas para reducir la fuga de plástico en las vías fluviales y los océanos

2. Alianzas para lograr los objetivos

- Fomentar la asociación de grupos de interés que movilicen y compartan conocimiento, experiencia, tecnología y recursos financieros, para apoyar el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

II - GESTIÓN DE RIESGOS

1. Política de Gestión y Control de Riesgos.

SABIC Cartagena cuenta con un eficaz sistema de gestión de riesgos (Enterprise Risk Management) que permite identificar, evaluar y gestionar de manera efectiva los riesgos existentes, alcanzando nuestras metas y objetivos y, en consecuencia, generando valor.

A efectos de gestionar los riesgos, se tienen en consideración los contextos externo e interno.

Dentro del [contexto externo](#), destaca el análisis de factores tales como:

- Culturales, políticos, legales, regulatorios, financieros, tecnológicos, económicos, medioambientales, tanto a nivel internacional, regional como local.
- Factores claves y tendencias que impacten en nuestros objetivos.
- Percepciones y valores de los grupos de interés.

Dentro del contexto [interno](#), podemos destacar el análisis de factores tales como:

- Capacidad, nivel de recursos y conocimientos.
- Sistemas de información, flujos de información y procesos de tomas de decisiones.
- Grupos de interés.
- Políticas, objetivos y estrategias a materializar.
- Percepciones, valores y cultura.
- Estándares y modelos corporativos de referencia adoptados.
- Estructura de gobierno, roles y responsabilidades.

Consecuentemente, se elaboran planes de acción para la mitigación de los riesgos identificados, asegurando en todo momento la conexión entre los mismos y los recursos necesarios de una forma equilibrada, con la finalidad de alcanzar sus objetivos estratégicos.

Paralelamente a los procesos de gestión de riesgos, SABIC Cartagena cuenta con procesos de generación de Planes de Contingencia para asegurar la continuidad del negocio (BCM, Business Continuity Management). Mediante estos procesos se definen escenarios que ocurrirían potencialmente si se

materializasen cualquiera de los riesgos identificados u otra situación no deseada.

Basado en estos escenarios, se definen procedimientos y protocolos de actuación para asegurar la continuidad de las operaciones, incluso en situaciones adversas.

Con los procesos mencionados, por un lado, se identifican riesgos y generan medidas para evitarlos y por otro se asegura la continuidad de la operación de forma segura ante situaciones imprevistas.

Dichos procesos están reflejados en los estándares del Sistema de Gestión OMS mencionado en apartados anteriores.

2. Política de cumplimiento normativo penal y anti soborno

Si bien SABIC Cartagena recoge medidas relacionadas con la lucha contra la corrupción y el soborno dentro de un Código Ético y sus Directrices Anti-Soborno, no se identifican riesgos relevantes en esta área.

3. Principales riesgos de sostenibilidad - Impactos, riesgos y oportunidades relacionados con temas ambientales y sociales

Las cuestiones más relevantes nos ayudan a identificar y priorizar las preocupaciones de sostenibilidad que más le importan a nuestro negocio global y a sus grupos de interés. Después de seleccionar los 10 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) más relevantes para el grupo SABIC, se ha realizado una revisión y evaluación de proyectos e iniciativas del negocio internacional que se han concretado en 20 oportunidades de actuación con potencial para contribuir al crecimiento del grupo. Al asignar nuestras prioridades materiales a estas oportunidades de actuación, también las alineamos con nuestros ODS seleccionados para contribuir a la planificación estratégica del grupo SABIC y mantenernos así enfocados en nuestros objetivos comerciales clave y garantizar que todos estén alineados con nuestra visión general.

III - RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

1. Política de derechos humanos

Para SABIC Cartagena uno de sus pilares fundamentales es el comportamiento ético el cual se encuentra regulado por un Código Ético, y que es aplicable a todos los integrantes de la organización.

Está establecido un Plan de Igualdad y de un Código de Conducta interno que incorpora una sección dedicada a las “Prácticas Laborales justas y equitativas”, en la cual se recoge expresamente como política la no-discriminación por razones de raza, género o religión.

SABIC Cartagena cuenta con un sistema de gestión de riesgos, que incluyen aquellos relacionados con la vulneración de derechos humanos, a efectos de identificar, evaluar, gestionar y mitigar los mismos.

Los empleados están cubiertos por un Convenio Colectivo propio. Para el personal exento, en materia de política salarial y compensación en variables, priman las políticas internas de SABIC.

Según el Código Ético, dentro de nuestra actividad empresarial, está presente la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso, así como la abolición efectiva del trabajo infantil.

SABIC Cartagena establece como principios en materia de Derechos Humanos, los siguientes:

- Utilizar como criterios de contratación y de empleo, el mérito y las cualidades profesionales de cada trabajador (tales como educación, experiencia y competencia).
- Observar estrictamente toda la normativa laboral y de empleo aplicable, incluidas aquellas relacionadas con la libertad de asociación, privacidad, la libertad sindical, la no discriminación y la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- Mantener un ambiente de trabajo libre de acoso, intimidación y conductas ofensivas o impropias.
- Respetar los derechos relacionados con la privacidad de los trabajadores de SABIC Cartagena, incluyendo materia de datos personales.

- Observar cualquier normativa aplicable relacionado con la contratación u oportunidad de promoción laboral.

2. El proceso de debida diligencia

SABIC en Cartagena dispone de un Plan de Igualdad y de un Código de Conducta interno que incorpora toda una sección dedicada a las Prácticas Laborales justas y equitativas. En caso de que un empleado tenga en conocimiento algún incumplimiento del Código Ético, puede comunicarlo y ponerlo en conocimiento de los responsables locales competentes, garantizando la confidencialidad del denunciante.

3. Oportunidades de mejora y plan de acción

El plan de igualdad establece la obligación de realizar un seguimiento de todas las medidas que se incluyen en dicho plan, según indica el art. 689 del convenio colectivo, con el fin de establecer mejoras al mismo.

4. Mecanismos de denuncia y reclamación

En el supuesto de que cualquiera de nuestros empleados tome conocimiento de algún incumplimiento de las disposiciones del referido Código Ético, éste podrá ponerlo en conocimiento de los responsables competentes en SABIC Cartagena, garantizando la confidencialidad del denunciante.

Dicho código ético establece que la base de una robusta cultura de cumplimiento es el uso de un mecanismo eficaz que permita que los empleados puedan contar y plantear sus preocupaciones reales o potenciales sobre cumplimiento en un entorno libre de represalias, para que dichas preocupaciones puedan resolverse de forma rápida y eficaz.

El Código Ético establece que cualquier trabajador es considerado los “ojos y oídos” de SABIC en cuestiones de cumplimiento. Plantear con prontitud cualquier violación real o potencial de cumplimiento a través de los canales de información que tiene a su disposición. Si la persona que denuncia no está satisfecha con la manera de afrontar su preocupación, dispone de los caminos adecuados para escalarlo a un gerente o a un asesor legal de la Empresa.

En el Código ético se mencionan los diversos canales que cada empleado tiene a su disposición para plantear problemas de cumplimiento, entre los que se incluyen su gerente, el personal de Recursos humanos, el personal del departamento legal o la línea de ayuda sobre ética.

También se establece un compromiso firme de no tomar ninguna represalia contra las personas que hayan informado acerca de una preocupación de cumplimiento del código de conducta.

Se enumeran en el Código de conducta algunos ejemplos de lo que se denominan “problemas de cumplimiento” tales como:

- Una violación de las políticas internas o las leyes aplicables.
- Una solicitud por parte de otros de violar políticas internas o las leyes aplicables.
- No plantear con prontitud una violación conocida de las políticas internas o de las leyes aplicables.
- Falta de colaboración en investigaciones de posibles violaciones de la política de la Empresa.
- Represalias contra otro empleado por informar acerca de una preocupación de cumplimiento.
- Falta de liderazgo o diligencia para garantizar el cumplimiento de las políticas internas.

Los problemas de cumplimiento se investigan en profundidad.

Dependiendo de la naturaleza y magnitud de la preocupación, el proceso de investigación puede incluir:

- La asignación de un equipo de investigación cuyos miembros tendrán la adecuada experiencia y objetividad.
- Realización de una investigación, que incluirá entrevistas y revisión de los documentos pertinentes.
- Recomendación de acciones correctivas a los correspondientes gerentes para su puesta en práctica,
- Suministro de información a la persona que ha planteado su preocupación.

En el año 2022 se produjo por parte de un empleado de una denuncia relativa a prácticas justas de empleo, la cual fue investigada y resuelta de acuerdo a los procedimientos de la compañía.

IV - GOBIERNO

1. Órgano de gobierno

Con fecha 22 de marzo de 2016 SABIC Innovative Plastics GP B.V., S. Com, accionista único de SABIC Innovative Plastics España, S. Com por A. nombró con efectos 1 de marzo de 2016 administrador único de la Sociedad a Don Juan Antonio Alemany San José.

La remuneración del administrador único corresponde únicamente al ejercicio de sus funciones como director de la planta, pero no como administrador.

V - LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

1. Aspectos Materiales y Objetivos

SABIC Cartagena, dentro del Código Ético y las Directrices Anti-Soborno de SABIC, recoge medidas relacionadas con la lucha contra la corrupción y el soborno.

2. Política practicada por la empresa en temas de corrupción y soborno

La política se encuentra plasmada en el Código Ético de SABIC, de aplicación a todas las compañías de la corporación.

2.1. Código Ético

En aplicación del Código Ético, SABIC Cartagena tiene el compromiso de garantizar que todos sus acuerdos comerciales, tanto en el sector público como privado, se basen en prácticas justas, éticas y legales.

Estos estándares tienen por finalidad proteger a SABIC Cartagena y evitar su exposición y la de sus empleados a daños reputacionales, financieros o a cualquier tipo de sanciones, incluida la pena privativa de libertad.

2.2. Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción

SABIC Cartagena promueve una cultura de integridad en la que todos los empleados están invitados a reportar cualquier incidencia que consideren que pudiera suponer una violación del código ético a través de las distintas líneas de reporte disponibles y se compromete a evitar cualquier represalia contra quien denuncie o intervenga en la denuncia de dicha incidencia.

2.3. Política anti-soborno

SABIC Cartagena tiene medidas relacionadas con la lucha contra la corrupción y el soborno dentro de su Código Ético. Cuenta con Directrices Anti-Soborno las cuales disponen que todas las transacciones de negocio con autoridades gubernamentales se encuentren basadas en prácticas justas, éticas y legales. Un componente importante de esta política es asegurar que sus empleados no ofrecen ni aceptan obsequios, regalos y hospitalidades de tal manera que no genere una conducta empresarial impropia.

Estas directrices establecen los estándares mínimos que todos los empleados de SABIC Cartagena y terceros que la representen deben observar al momento de negociar con autoridades gubernamentales. El incumplimiento de cualquier estipulación de estas Directrices o del Código Ético constituye una grave transgresión, pudiendo derivarse en una acción disciplinaria, incluido el despido.

2.4. Modelo de Prevención de Riesgos Penales

SABIC cuenta con un modelo de prevención de Riesgos Penales que se ha diseñado a nivel del grupo.

3. Casos de denuncias relacionadas con la corrupción y acciones correctivas emprendidas

No se han producido

4. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Tal y como se establece en el Código de Conducta de SABIC, las personas involucradas en actividades delictivas (terrorismo, narcotráfico, sobornos y fraude financiero) pueden intentar “blanquear” los réditos de sus delitos para ocultarlos o para que parezcan legítimos. Este llamado “blanqueo de capitales” es un problema creciente en nuestra economía global, por lo que son ya más de 100 los países que disponen de leyes que consideran la aceptación o procesamiento de los réditos de las actividades delictivas como un acto criminal. Una preocupación relacionada es el hecho de que fondos legítimos puedan usarse para financiar actividades terroristas, en lo que a veces se denomina blanqueo de capitales “inverso”.

La Empresa se compromete a cumplir íntegramente todas las leyes antiterroristas y anti- blanqueo de capitales. Cada una de nuestras unidades de negocio tiene en marcha procedimientos de diligencia debida encaminados a “Conocer a su cliente” basados en el riesgo existente y deberá dar los pasos que considere apropiados para prevenir y detectar las formas de pago inaceptables y sospechosas. La no detección de relaciones y transacciones que pongan a la Empresa en riesgo de ser asociados al blanqueo o al uso inapropiado de capitales puede dañar gravemente la reputación de SABIC exponer a la compañía a la apertura de procesos judiciales.

El Código de Conducta de SABIC, establece que, si algún empleado encuentra una señal de alerta de actividad sospechosa, plantee con prontitud su

preocupación a un asesor legal de la Empresa y no continúe con la transacción hasta que sus dudas hayan sido resueltas. Además, hace especial énfasis de documentar perfectamente la resolución de cada sospecha.

En cuanto a los asuntos a los que se deben prestar atención destacan:

- Clientes, distribuidores o agentes u otro socio comercial que sea reticente a proporcionar información completa, que proporcione información insuficiente, falsa o sospechosa, o que esté ansioso por eludir la necesidad de notificación o de mantener los registros.
- Un cliente que sea reticente a permitir una visita a su base de operaciones.
- Pagos que usen instrumentos monetarios que no parezcan tener un vínculo identificable con el cliente, o que hayan sido identificados como mecanismos de blanqueo de capitales.
- Pedidos, compras o pagos que sean inusuales en tipo o cantidad, que sean inconsistentes con la marca o con el negocio del cliente o que no reflejen un fin comercial real.
- Transferencias de fondos inusuales hacia o desde países que no estén relacionados con la transacción o que no resulten lógicos para el cliente.
- Transacciones que incluyan lugares de conocida actividad terrorista, narcotráfico o de blanqueo de capitales.
- Transacciones que incluyan bancos pantalla extranjeros o en paraísos fiscales, remitentes sin licencia en envíos de dinero o intermediarios financieros ajenos a los bancos.
- Estructuración de transacciones para evitar la necesidad de notificación (por ejemplo, múltiples transacciones por cantidades inferiores a los límites notificables).
- Peticiones de transferencia de capitales o de recuperación de depósitos a beneficio de un tercero o en una cuenta desconocida o no reconocible.

VI - SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

1. Aspectos materiales y objetivos

En SABIC Cartagena tiene diseñada una política de Seguridad, Salud laboral y Medioambiente (EHSS) cuyo objetivo es desarrollar y fabricar productos seguros y respetuosos con el medioambiente.

Asimismo, SABIC Cartagena, al igual que el resto de empresas de grupo, reporta trimestralmente a la matriz una serie de indicadores (KPIs) relacionados con la sostenibilidad que se miden de acuerdo a un estándar común en todo el mundo. Estos KPIs son agua, energía, GEI (gases de efecto invernadero) y pérdidas de material (que incluye tanto residuos como emisiones por antorcha y contenido orgánico en el agua residual).

Dentro de los GEI, pueden distinguirse varios componentes que son:

- Vapor (Scope 2): Emisiones de CO2 asociadas al vapor y agua caliente que recibimos de nuestro proveedor.
- Electricidad (Scope 2): Emisiones de CO2 asociadas a la electricidad que consumimos.
- Gas Natural (Scope 1): Emisiones de CO2 asociadas al gas natural usado como combustible.
- Incineración de corrientes (Scope 1): Emisiones asociadas a la quema de corrientes en equipos de combustión (antorchas, hornos, incineradores de venteos).

2. Política ambiental

SABIC Cartagena realiza un análisis de riesgos ambientales, actuando conforme a la Ley 26/2007, de Responsabilidad Ambiental y su normativa de desarrollo, y opera sus plantas de una manera tal que procura un lugar de trabajo seguro y protege la salud de las personas, los bienes y activos de la empresa en sus instalaciones y en las comunidades de las que forma parte, de acuerdo con los principios guía del programa “Responsible Care®”. La aplicación práctica de tales principios se logra integrándolos en todas las operaciones, procesos de producción y acciones a través de planes y programas.

Existen una serie de actividades que forman parte del programa anual de Responsabilidad Social corporativa de SABIC Cartagena que tienen como fin concienciar a la sociedad sobre el cuidado del medioambiente. De estos

programas se da cuenta en el apartado X Relación responsable con las Comunidades, de este documento.

3. Modelo de negocio: lucha contra el cambio climático

Además de la apuesta por las energías renovables, SABIC Cartagena también está trabajando de forma notable en reducir el consumo de agua aumentando la reutilización interna para así bajar el consumo con buenos resultados. Ejemplo de ello es la instalación de un sistema de recuperación de agua instalado en 2018.

Adicionalmente, todos los complejos industriales de la corporación SABIC están dentro del programa de Energía y sostenibilidad iniciado en 2010. Este programa tiene como objetivo reducir la energía, GEI y agua en un 25% en 15 años (terminando en el año 2025). Para la métrica "pérdida de material", el objetivo es de un 50%. Este objetivo da lugar a objetivos anuales (una reducción del 1.67% cada año respecto al objetivo del año anterior).

Asimismo, SABIC Cartagena tiene en marcha las siguientes medidas preventivas:

- Programa de vigilancia ambiental para inmisión: Adheridos al convenio de colaboración entre la Consejería de Industria y Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia dentro de su plan de prevención y vigilancia de la contaminación atmosférica.
- Plan de vigilancia ambiental para vertidos. Control del vertido al mar: medio receptor: Un eficiente programa de vigilancia ambiental para vertidos, que da respuesta a la Resolución de la Dirección General de Medio Ambiente por la que se aprueba el Programa de vigilancia y control integrado de la calidad de las aguas receptoras.
- Plan de vigilancia de suelo y aguas subterráneas. SABIC Cartagena dispone de Informe Técnico con Ref. ADGL/pmc/pfg de fecha de salida de registro de 19/02/2016 de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental por el que se aprueba la Propuesta de "Plan de control y seguimiento del estado de los suelos.
- Plan de vigilancia en materia de residuos: Todas las operaciones y actividades realizadas en materia de residuos, se realizan en base a lo establecido en la Ley 22/2011 de 28 de Julio, en los Reales Decretos 833/1988 de 20 de Julio y 952/1997 de 20 de junio.
- Programa de vigilancia ambiental para emisiones, compuesto de los siguientes programas:

- Programa de vigilancia para focos no afectados por el capítulo IV del Real Decreto 815/2013.
- Programa de vigilancia para focos incluidos en el alcance del capítulo IV Real Decreto 815/2013 (instalaciones de incineración y co-incineración de residuos).
- Programa de inspecciones por entidades de control ambiental. Se ha completado la adaptación de todos los focos de emisión de la planta en cumplimiento con la normativa actual vigente y para conseguir también la Autorización Ambiental Integrada. El proyecto se ha sido dividido en cinco proyectos, y cada uno de ellos formado a su vez por varios pequeños proyectos, ya que cada foco de emisión tenía sus particularidades requiriendo por ende una lógica particular de construcción.
- Plan de Vigilancia ambiental en materia de ruidos: Para el control del ruido, se realizan mediciones a lo largo de 10 puntos situados en el perímetro del complejo industrial y colocados estratégicamente en la dirección de las zonas pobladas más cercanas. Esta disposición estratégica ha sido establecida previa aprobación por la autorización pertinente, en este caso el Ayuntamiento de Cartagena.
- Medidas en caso de accidentes. Medios de información a la administración: SABIC Cartagena cuenta con un Plan de Emergencia Interior (PEI) aprobado y revisado por la autoridad competente. En éste se describen los medios disponibles, la estructura organizativa de respuesta en caso de accidente, así como procedimientos de actuación para las situaciones de emergencia previstas, tanto internas como externas. Este PEI está en consonancia con el Plan de Emergencia Exterior elaborado por Protección Civil.

Asimismo, SABIC Cartagena cuenta con personal con formación adecuada para las tareas a cumplir en caso de accidente y la coordinación con los recursos exteriores.

En la fase de estudio del diseño e instalación de los equipos e instalaciones se tuvieron en cuenta tanto las situaciones normales de funcionamiento, como las anormales (paradas y/o averías). Además, la mercantil por estar afectada por la legislación sobre accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas (SEVESO), tiene identificadas las situaciones de emergencia que pueden darse en sus instalaciones. Se evitarán y preverán los posibles incidentes, accidentes, derrames de materias contaminantes o residuos peligrosos, o cualquier otra situación distinta a la normal (fallos de funcionamiento, fugas, etc.), que puedan suceder en la instalación y que puedan afectar al medio ambiente.

4. Gestión ambiental

SABIC Cartagena tiene implantado un programa de Vigilancia Ambiental que describe y desarrolla una serie de aspectos para dar cumplimiento a lo establecido en la Autorización Ambiental Integrada, tales como controles analíticos y mediciones periódicas marcados por la Ley sobre Emisiones, vertidos, aguas subterráneas, residuos y ruido.

4.1. Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad

SABIC Cartagena tiene implantada una política de Seguridad, Salud y Medioambiente (EHSS) cuyo objetivo es desarrollar y fabricar productos seguros y respetuosos con el medioambiente.

Nuestras plantas se operan de una manera tal que se procura tener un lugar de trabajo seguro y proteger la salud de las personas, los bienes y activos de la empresa, en sus instalaciones y en las comunidades de las que formamos parte, de acuerdo con los principios guía del programa “Responsible Care®” (iniciativa global y voluntaria dentro de la industria química para promover la mejora continua en aspectos relacionados con el Medioambiente, la Seguridad y Salud y cumplir con los retos de un desarrollo sostenible).

El 15 de febrero de 2021 SABIC Cartagena obtuvo la renovación de la certificación del sistema de gestión de la Seguridad, Salud y Medioambiente bajo el estándar global RC14001®:2015 e ISO 14001:2015.

Desde el año 2012, SABIC Cartagena está adherida al programa ResponsibleCare® por FEIQUE (Federación Empresarial de la Industria Química Española). Se trata de una iniciativa global y voluntaria dentro de la industria química para promover la mejora continua en aspectos relacionados con el Medio Ambiente, la Seguridad y la Salud y cumplir con los retos de un desarrollo sostenible. Como parte de este compromiso, el complejo de Cartagena impulsa programas de mejora continua que se traducen en iniciativas destinadas a la reducción de recursos naturales (agua, energía, gases de efecto invernadero, etc.).

El 15 de mayo de 2021, SABIC Cartagena fue galardonada de nuevo por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) con el distintivo "Responsible Care® RSE Empresa Responsable", por su compromiso con los valores del Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial. Este distintivo de FEIQUE fue obtenido también en el 2019.

En 2022, la empresa ha recibido por décimo año consecutivo Premio Especial de SEGURIDAD 2021 de FEIQUE que los resultados con un índice de frecuencia cero sin accidentes con baja durante este periodo, un logro verdaderamente relevante para un complejo industrial de su dimensión y alcance.

SABIC Cartagena dispone de una Autorización Ambiental Integrada (AAI) de acuerdo con la legislación vigente.

Se dispone de un Plan de Vigilancia Ambiental de acuerdo con la legislación vigente.

El Sistema de Gestión Ambiental está certificado bajo el estándar ISO14001:2015 (RC14001) con fecha de validez hasta 2024. Desde 2015, SABIC Cartagena participa como Productor en la iniciativa "Operation Clean Sweep®" (OCS): este programa es una iniciativa internacional para prevenir la pérdida de pellets de plástico en toda la cadena de valor del sector con el fin de evitar la potencial entrada de estos pellets al medioambiente. Se han hecho grandes avances, identificando los principales puntos de generación o pérdida de pellets e implementando medidas de control. Incidiendo en campañas de concienciación con los operadores de las plantas, uno de los principales focos de generación de pellets.

Todo ello refleja el compromiso de SABIC y de los empleados de SABIC Cartagena con el desarrollo sostenible, pilar esencial de su estrategia, siendo la protección del medioambiente uno de los signos de identidad diferenciador de la compañía. A través de estas medidas concretas se pretende minimizar el impacto de su actividad industrial en el medio natural en el que opera.

4.2 Proceso de evaluación o certificación ambiental

La Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE), representante y gestor de la iniciativa global "Responsible Care®" (RC)" en España, certificó en marzo de 2023 y con una validez de 2 años, que SABIC Cartagena cumple con los siguientes requerimientos que le otorgan el reconocimiento de "Responsible Care®" RSE Empresa responsable:

- La adhesión a la iniciativa "Responsible Care®" y al compromiso de mejora continua de la Seguridad, la Salud y la Protección del Medio Ambiente en todas sus operaciones de acuerdo a los principios del Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial.
- El cumplimiento de todos los requisitos de pertenencia al Programa "Responsible Care®", incluyendo la asunción de su Declaración Global

“Responsible Care®” (ICCA International Council of Chemical Associations, 2014).

- El reporte de los indicadores de actuación y de las evaluaciones de las Prácticas recogidas en los siete Códigos de Gestión en los que se estructura “Responsible Care®”.
- Superar los procesos de verificación anuales establecidos por FEIQUE para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Gestión y sus correspondientes Prácticas.
- Fomentar el desarrollo de las políticas RSE promovidas por FEIQUE y colaborar en la promoción del cumplimiento de objetivos y el espíritu del programa “Responsible Care”.
- Asimismo, todas las empresas del grupo SABIC dedicadas a la actividad petroquímica, incluida la planta española, cuentan con el certificado medioambiental “American Chemistry Council Technical Specification RC 14001:2015 y la ISO 14001:2015 con validez hasta febrero de 2024 de 2021.

SABIC Cartagena dispone de las Declaraciones de Impacto Ambiental siguientes:

- Resolución de 26 de abril de 2000, de la Dirección General de Medio Ambiente de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente, por la que se formula declaración de impacto ambiental sobre el proyecto de complejo industrial de fabricación de plásticos de ingeniería (LX1, LX2, Compounding), en Cartagena (Murcia).
- Resolución de 26 de mayo de 2005, de la Dirección General de Calidad Ambiental de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, por la que se formula declaración de impacto ambiental sobre el proyecto de fabricación de polímeros termoplásticos de altas prestaciones (HPP), en Cartagena (Murcia).
- Resolución de 10 de octubre de 2005, de la Dirección General de Calidad Ambiental de la Consejería de Industria y Medio Ambiente, por la que se formula declaración de impacto ambiental relativa al proyecto de modificación definitiva de la línea de efluentes al mar, en Cartagena (Murcia).
- 14 agosto 2009: Autorización Ambiental Integrada AAI-779/06 para las plantas de fabricación de plásticos de ingeniería ubicadas en el complejo industrial “Finca Casa Grande”, en La Aljorra, en el término municipal de Cartagena (Murcia).

- 22 noviembre 2013: Resolución de la dirección general de Medio Ambiente, para la actualización de la Autorización Ambiental Integrada otorgada a SABIC INNOVATIVE PLASTICS S.COM.POR A., con número de expediente 0779/06AAI, para su adecuación a la directiva 2010/75/UE, de noviembre, sobre las emisiones industriales.
- Resolución de 6 de octubre de 2021, “Declaración de impacto ambiental de la dirección general de medioambiente relativa al proyecto de ampliación de dos tanques de productos intermedios y revisión de AAI-779/06 en instalación para fabricación de policarbonato y otros plásticos de ingeniería, sita en la aljorra-Cartagena-, del titular SABIC Innovative Plastics España, S.C.P.A.”.
- Autorización ambiental integrada de 27 de enero de 2023 otorgada en el expediente AAI20190007, del titular SABIC Innovative Plastics España, S.C.P.A., de autorización y revisión para adaptación a las mejores técnicas disponibles de aplicación a la instalación en T.M. de Cartagena.

4.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Dentro del departamento de EHSS, hay una organización de ingenieros y técnicos especialistas dedicados al área de medio ambiente para llevar a cabo el plan de prevención de riesgos medioambientales, programas de mejora y el aseguramiento de todo cumplimiento legal en materia de medio ambiente. La prevención de riesgos medioambientales está integrada en todo el emplazamiento, dotándolo de medios humanos y materiales con el objeto cumplir con nuestro plan de prevención.

- Participación en la iniciativa global “OPERATION CLEAN SWEEP®” (OCS): Desde 2015, SABIC Cartagena participa como Productor en la iniciativa OCS. Este programa es una iniciativa internacional diseñada para prevenir la pérdida de pellets de plásticos en toda la cadena de valor del sector con el fin de evitar la potencial entrada de esos pellets al medio ambiente. En SABIC Cartagena se practica una política de tolerancia cero con la entrada de pellets al medioambiente.
- Uso de coches eléctricos en SABIC Cartagena: Desde el año 2009, el complejo industrial de SABIC Cartagena se distingue por ser uno de los principales usuarios de vehículos totalmente eléctricos en la Región de Murcia. Estos vehículos, que no contaminan, permiten a la compañía abaratar costes, a la vez que promueven la sostenibilidad e impulsan una conducción más segura.

- Contribución a la recuperación del hábitat original en el entorno industrial: La labor continuada de SABIC Cartagena en materia de conservación medioambiental ha permitido al complejo convertirse en una reserva de flora y fauna en el que conviven especies protegidas.
- Participación en la red automática de vigilancia y control atmosférico de Cartagena: SABIC Cartagena colabora en el mantenimiento de la “Red automática de vigilancia y control de la contaminación atmosférica” organizada por la Consejería de Medio Ambiente.
- Plan de Vigilancia de Suelo y Aguas subterráneas: SABIC Cartagena cuenta con un Plan de Vigilancia de Suelo y Aguas Subterráneas de acuerdo con la legislación vigente.

4.4 Actividades económicas medioambientalmente sostenibles

En el ejercicio 2022 no hay ningún importe relacionado con la cifra de negocio, inversiones en activos fijos y gastos de explotación asociados a actividades económicas ambientalmente sostenibles, considerando la propia taxonomía aprobada en la Unión Europea.

5. Indicadores claves de desempeño

5.1. Emisiones

	2022	2021	2020
Toneladas equivalentes de gases de efecto invernadero («GEI») emitidas por tonelada producida	0,170	0,14	0,19
Toneladas de óxido de nitrógeno («NOx») emitidas por tonelada producida	0,000281	0,00027	0,00026
Toneladas de dióxido de azufre («SO2») emitidas por tonelada producida	0,000195	0,00018	0,00020
Toneladas de partículas en suspensión («PP.SS.») emitidas por tonelada producida	0,000007	0,0000057	0,0000044
Toneladas de compuestos orgánicos volátiles («COV») emitidas por tonelada producida	0,000044	0,000045	0,000032
Toneladas de demanda química de oxígeno («DQO») de los vertidos por tonelada producida	0,000077	0,000083	0,000081
Toneladas de metales pesados vertidos por tonelada producida	0,0000005	0,0000050	0,0000012
Toneladas de fósforo («P») vertido por tonelada producida	0,000004	0,0000023	0,0000031
Toneladas de nitrógeno («N») vertido por tonelada producida	0,000014	0,000010	0,000012
Toneladas de residuos totales generados por tonelada producida	0,048	0,041	0,058
Toneladas de residuos peligrosos generados por tonelada producida	0,034	0,029	0,043
Porcentaje de residuos valorizados en relación con los residuos generados	27,69	26,15	21,13

Nota: las ratios de la tabla anterior se han calculado considerando que el total de producción en 2022 ascendió a 228.734 toneladas, en 2021 ascendió a 354.082 toneladas y en 2020 ascendió a 308.49 toneladas.

SABIC Cartagena, como todos los complejos industriales de SABIC, reporta trimestralmente a la empresa matriz una serie de indicadores relacionados con la sostenibilidad que se miden de acuerdo a un estándar común en todo el mundo. Estos KPIs son agua, energía, GEI y pérdidas de material (que incluye tanto residuos como emisiones por antorcha y contenido orgánico en el agua residual). Dentro de los GEI, pueden distinguirse varios componentes que son:

- Vapor (Scope 2): Energía neta asociada al vapor y agua caliente que recibimos de nuestro proveedor En total 4.370.421 GJ.
- Electricidad (Scope 2): Energía asociada a la electricidad que consumimos. En total 217.586.553 kWh.
- Incineración de corrientes y Gas Natural usado como combustible (Scope 1) Energía asociada a la valoración energética que se obtiene en

determinados equipos de combustión (hornos de aceite). Valores según auditoría de AENOR para EUETS en total 683.848 GJ PCI.

(*) Nota con la equivalencia de unidades:
 $kWh \times 0.0036 = GJ$
Aproximadamente: $PCS \times 0.901 = PCI$
PCS – Poder Calorífico Superior
PCI – Poder Calorífico Inferior

5.2 Consumo

Durante 2019 se inició la implementación de unos nuevos estándares globales de SABIC destinados a optimizar el consumo energético. Asimismo, y como parte de la línea de trabajo emprendida hace años, existen medidas concretas para mejorar el consumo de materias primas y energía que se han ido implementando a lo largo de los años.

	2022	2021	2021
Horas por empleado de sensibilización/formación en seguridad y medioambien	19,7	16	11
Volumen de agua consumida por tonelada producida (expresada en m3)	8,56	7,03	7,44
Consumo energético por tonelada producida medida en Gj	25,72	22,47	23,50

Al tratarse de una actividad de maquila, SABIC Innovative Plastics España SCPA España no tiene materias primas de su propiedad lo que justifica que no se aporte información sobre sus consumos. No obstante, en su proceso productivo se utilizan materiales como fenol, acetona y gas natural.

5.3 Ruido y contaminación lumínica

SABIC Cartagena cuenta con un plan de monitorización de ruido de acuerdo con la legislación vigente en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y la Ordenanza municipal de Cartagena. Se realizan controles de iluminación desde el punto de vista de Higiene Industrial, siendo un requerimiento legal desde el punto de vista de seguridad y salud de los trabajadores.

5.4 Economía circular y prevención y gestión de residuos

SABIC Cartagena cuenta con procedimientos de gestión y control de residuos, que incluye la verificación del cumplimiento legal en materia de almacenamiento, etiquetado y disposición, desde un punto de vista técnico y documental. Asimismo, se trabaja de acuerdo con un plan de minimización de residuos con el objetivo de disminuir el impacto medio ambiental. SABIC Cartagena, además, prioriza los tratamientos de sus residuos orientados a recuperación versus su eliminación.

Todas las operaciones y actividades realizadas en materia de residuos son realizadas en base a lo establecido en la Ley 22/2001 de 28 de Julio, en los Reales Decretos 833/1988 de 20 de Julio y 952/1997 de 20 de junio.

	2022	2021	2020
Toneladas de residuos peligrosos (de acuerdo con lo establecido en la legislación nacional del lugar de generación) y de residuos no peligrosos (todas las otras formas de residuos sólidos o líquidos con exclusión de las aguas residuales).	11.007	14.623	18.055
Toneladas de residuos generados que han reciclados o reevaluados, siguiendo procesos específicos (residuos gestionados)	4.889	6.072	6.844
Toneladas de residuos reutilizados, siguiendo procesos específicos	3.048	3.825	3.814

5.5 Energías renovables

Durante los años 2022 y 2019 2021 no se realizó consumo de energía renovable.

5.6 Protección de la biodiversidad

Con carácter quinquenal se realiza un Estudio del Impacto Ambiental de la implantación del complejo industrial de SABIC Cartagena en la Finca Casa Grande. La labor continuada de SABIC en materia de conservación medioambiental ha permitido al complejo convertirse en un reservorio de flora

y fauna en el que conviven especies protegidas, según los estudios de la consultora ambiental Islaya. Eliminando la caza, el pastoreo, la rotulación del suelo y reduciendo la actividad agrícola, se ha favorecido a la recuperación del hábitat original. Se puede confirmar la presencia esporádica del águila perdicera y del gato montés. De las 720 hectáreas que componen la finca, el 80% corresponde a uso forestal, cultivos de cítricos y hortalizas; mientras que la actividad industrial representa el 18% del total.

Dentro del normal desarrollo de la actividad, existen protocolos de actuación para la protección de la naturaleza que engloban tanto la recuperación de especies autóctonas en peligro como el control de y erradicación de aquellas otras que puedan suponer un potencial peligro para el equilibrio del medio ambiente (descaste de conejos, control de Jabalí), se conservan las nidificaciones y hábitats de aves migratorias (Abejarucos, alcaudones, vencejos y aviones), todo ello con la colaboración y/o autorización de las autoridades competentes, tales como SEPRONA, Centro de recuperación de especies silvestres “El Valle” (CARM), y la contratación de veterinarios para campañas sobre colonias de gatos (desparasitación, control de población, salud).

VII - RECURSOS HUMANOS

1. Aspectos materiales y Objetivos

De acuerdo con el VII convenio colectivo propio de SABIC Cartagena, el código de conducta y la política de personal a nivel de grupo, la gestión del equipo humano se asienta sobre los siguientes principios: lograr el compromiso de los empleados con los principios de responsabilidad social, promover su desarrollo personal y profesional, adaptar sus niveles de formación a las necesidades empresariales, facilitar un entorno de trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades donde no se admita la discriminación ni las coacciones y anteponer la seguridad en el trabajo, la prevención de los riesgos laborales y la salud de las persona a cualquier decisión Empresarial.

2. Políticas en temas de capital humano

SABIC Cartagena trabaja constantemente para identificar y desarrollar el potencial de las personas con el fin de que su desempeño contribuya a hacer de la Compañía un referente del sector. En materia de formación se establece un plan anual para asegurar el adecuado desempeño de las personas dentro de la Organización y fomentando su desarrollo profesional. Además, SABIC rechaza toda forma de discriminación y se compromete a garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades.

2.1. Liderazgo y desarrollo del talento

Todos los empleados con contrato SABIC tienen evaluación del desempeño anual cuyo objetivo es, entre otros, el desarrollo de la carrera profesional de los empleados en SABIC. Además, se definen empleados con alto potencial entre los cuales se ponen en marcha estrategias de mentoring siendo el empleado siempre el responsable de este tipo de procedimientos.

2.2. Igualdad y Diversidad. Política contra todo tipo de discriminación

En SABIC Cartagena disponemos de un plan de igualdad y de un código de conducta interno que incorpora una sección dedicada a las “Prácticas Laborales justas y equitativas”, en la cual se recoge expresamente como política la no-discriminación por razones de raza, género o religión.

En este sentido, todos los empleados deben realizar de forma obligatoria anualmente, un curso de formación impartido on-line sobre igualdad de oportunidades y como denunciar cualquier abuso que se pueda detectar.

Existe un procedimiento de actuación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que garantiza los canales de denuncia y el tratamiento confidencial de las mismas.

En SABIC Cartagena se sensibilizan a todos los empleados sobre prevención de acoso sexual dentro del marco de formación de integridad que es obligatoria para todos los empleados.

SABIC Cartagena colabora con la Asociación Tutelar de la Persona con Discapacidad, ASTUS, en un programa de formación que permite que personas con discapacidad adquieran habilidades de jardinería a nivel profesional. En 2016, ASTUS, concedió a SABIC Cartagena el reconocimiento de socio de honor.

SABIC Cartagena cumple con el 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 su inclusión social.

2.3. Políticas de desconexión laboral y de conciliación familiar

No existen políticas de desconexión laboral como tales. Sin embargo, en el apartado 8 del Informe Diagnóstico del Plan de Igualdad de SABIC España vienen definidas las Medidas de Conciliación de la compañía: además de las establecidas por ley, la empresa dispone de una serie de mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal y profesional. En el apartado 3.3 siguiente se mencionan.

2.4. Formación

La formación se configura como un instrumento primordial en el modelo de gestión del equipo humano y responde al compromiso de compatibilizar las expectativas personales de sus integrantes con las necesidades de SABIC. En la organización existe un departamento cuya misión específica es desarrollar y ejecutar un Plan Estratégico de Formación que ambiciona alcanzar la excelencia en la cualificación de los empleados. De este plan destacan los siguientes apartados:

- Programa de formación

SABIC cuenta con procesos implantados para identificar las necesidades de formación de los empleados del complejo industrial de Cartagena y traducirlas en programas de formación específicos, de acuerdo tanto a las políticas de SABIC, así como la normativa vigente. Esas necesidades se traducen en acciones formativas que, dependiendo de su naturaleza se imparten por el propio personal o por entidades especializadas.

- Programas de prácticas y colaboración con el SEF (Servicio de Empleo y Formación)

SABIC Cartagena cuenta con diferentes modelos de acuerdos con diversas entidades públicas y privadas, mediante los que, estudiantes de titulaciones medias y superiores realizan las prácticas curriculares en nuestras instalaciones.

Estos programas incluyen acciones promocionales y de captación, así como la participación de SABIC en distintos Foros de Empleo, y la presentación de la Compañía en Institutos y Universidades.

En el caso de estudiantes universitarios, a este programa se le da forma mediante la cobertura de una serie de proyectos, que son previamente aprobados en un Comité de Evaluación teniendo en cuenta aspectos como su viabilidad y el impacto sobre nuestro negocio.

- Ayudas para la formación

Los empleados tienen la posibilidad de solicitar ayudas a los estudios que complementen su preparación profesional para cursos que no estén contemplados en el plan de formación anual.

Tipos de ayuda:

- Cursos y Entrenamiento Específico de Corta Duración < 1 año.
- Formación Académica, Máster, Universitaria y otra Reglada, con duración superior a un año.
- PIF (Permiso individual de Formación), es un permiso por el cual SABIC Cartagena autoriza a un trabajador la realización, en las horas de trabajo, de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad (art. 21 OM 2307/2007).

3. Indicadores clave de desempeño

3.1 Empleados

3.1.1. Número de empleados

2022			
Hombres		Mujeres	Total
1. Operaciones	299	79	375
2. A. Soporte Operaciones	90	12	102
3. Áreas Funcionales	89	49	138
Total	478	137	615

2021			
Hombres		Mujeres	Total
1. Operaciones	321	90	411
2. A. Soporte Operaciones	94	13	107
3. Áreas Funcionales	87	47	134
Total	502	150	652

2020			
Hombres		Mujeres	Total
1. Operaciones	372	90	462
2. A. Soporte Operaciones	100	14	114
3. Áreas Funcionales	93	48	141
Total	565	152	717

3.1.2. Distribución de la plantilla

- Por edad:

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	52	21	73
40-59 años	402	114	516
Más de 60 años	24	2	26
Total	478	137	615

2021

	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	78	35	113
40-59 años	411	112	523
Más de 60 años	16	2	18
Total	505	149	654

2020

	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	79	34	113
40-59 años	441	116	557
Más de 60 años	45	2	47
Total	565	152	717

- Por categoría profesional:

2022

	Hombres	Mujeres	Total
Empleados No Exentos ¹	381	91	472
Empleados Exentos ²	97	46	143
Total	478	137	615

2021

	Hombres	Mujeres	Total
Empleados No Exentos ¹	409	105	514
Empleados Exentos ²	96	44	140
Total	505	149	654

2020

	Hombres	Mujeres	Total
Empleados No Exentos ¹	466	105	571
Empleados Exentos ²	99	47	146
Total	565	152	717

1. Empleados no exentos: empleados cuya revisión salarial y compensación viene regulada por Convenio Colectivo. Principalmente formado por trabajadores cualificados, y mandos intermedios.

2. Empleados exentos: empleados cuya revisión salarial viene regulada por Política de Compensación de la Compañía, y vinculada a los resultados de la evaluación individual realizada. Principalmente formado por trabajadores altamente cualificados, y mandos superiores.

Asimismo, las categorías profesionales que denominamos No exento y Exento, las podemos clasificar de la siguiente forma:

a) No exento

Categoría 2

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	3	-	3
40-59 años	2	-	2
Más de 60 años	-	-	-
Total	5	-	5

2021			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	18	8	26
40-59 años	8	3	11
Más de 60 años	-	-	-
Total	26	11	37

2020			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	15	5	20
40-59 años	7	4	11
Más de 60 años	-	-	-
Total	22	9	31

Categoría 3

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	9	4	13
40-59 años	37	10	47
Más de 60 años	-	-	-
Total	46	14	60

2021			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	11	4	15
40-59 años	44	12	56
Más de 60 años	1	-	0
Total	55	16	71

2020			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	17	5	22
40-59 años	66	16	82
Más de 60 años	5	0	5
Total	88	21	109

Categoría 4

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	20	3	23
40-59 años	143	53	196
Más de 60 años	1	-	1
Total	164	56	221

2021			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	28	5	33
40-59 años	132	49	181
Más de 60 años	-	-	-
Total	160	54	214
2020			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	27	5	32
40-59 años	137	47	184
Más de 60 años	7	-	7
Total	171	52	223

Categoría 5

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	1	-	1
40-59 años	74	4	78
Más de 60 años	2	-	2
Total	77	4	81
2021			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	2	-	2
40-59 años	74	4	78
Más de 60 años	2	-	2
Total	78	4	82
2020			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	2	-	2
40-59 años	74	5	79
Más de 60 años	7	-	7
Total	83	5	88

Categoría 6

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	1	-	1
40-59 años	39	12	51
Más de 60 años	4	-	4
Total	43	12	56
2021			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	1	-	1
40-59 años	42	14	56
Más de 60 años	1	-	1
Total	44	14	58
2020			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	2	-	2
40-59 años	42	13	55
Más de 60 años	6	-	6
Total	50	13	63

Categoría 7

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	-	-	-
40-59 años	40	5	45
Más de 60 años	5	-	5
Total	45	5	50

2021			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	-	-	0
40-59 años	41	5	46
Más de 60 años	4	-	4
Total	45	5	50

2020			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	-	-	-
40-59 años	43	5	48
Más de 60 años	9	-	9
Total	52	5	57

Sobre el número de empleados con contrato parcial, indicar que toda la plantilla trabaja a jornada completa salvo tres empleados: un hombre de más de 60 años, y dos mujeres de edades comprendidas entre los 40-59 años.

a) Exento

Especialistas

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	8	9	17
40-59 años	24	6	30
Más de 60 años	6	-	6
Total	38	15	53

2021			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	4	4	8
40-59 años	12	12	24
Más de 60 años	1	1	2

Total	17	17	34
2020			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	4	6	10
40-59 años	19	13	32
Más de 60 años	2	1	3
Total	25	20	45

Ingenieros

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	8	9	17
40-59 años	24	6	30
Más de 60 años	6	-	6

Total	38	15	53
-------	----	----	----

2021			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	9	10	19
40-59 años	31	6	37
Más de 60 años	4	-	4
Total	44	16	58

2020			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	9	12	21
40-59 años	26	6	32
Más de 60 años	5	-	5
Total	40	16	58

Managers

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	6	2	8
40-59 años	24	6	30
Más de 60 años	3	1	4
Total	33	9	42

2021			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	4	3	7
40-59 años	27	8	35
Más de 60 años	4	1	5
Total	35	12	47

2020			
	Hombres	Mujeres	Total
20-39 Años	3	1	4
40-59 años	27	7	34
Más de 60 años	4	1	5
Total	34	9	43

- Indefinidos por sexo (*):

2022		
	Hombres	Mujeres
Indefinido	473	137

2021		
	Hombres	Mujeres
Indefinido	476	136

2020		
	Hombres	Mujeres
Indefinido	540	142

- Indefinidos por edad (*):

	2022	2021	2020
20-39 años	69	83	91
40-59 años	515	511	544
Más de 60 años	26	18	47
Total	610	612	682

- Indefinidos por clasificación profesional (*):

	2022	2021	2020
No exento	468	476	539
Exento	142	136	143
Total	610	612	6182

- Temporales por sexo (*):

	2022	2021	2020
Hombre	11	29	25
Mujer	17	13	10
Total	28	42	35

- Temporales por edad (*):

	2022	2021	2020
20-39 años	16	14	20
40-59 años	22	27	15
Más de 60 años	-	-	-
Total	28	41	35

- Temporales por clasificación profesional (*):

	2022	2021	2020
No exento	24	80	32
Exento	4	4	3
Total	28	84	35

(*) Los datos se dan a cierre de ejercicio porque es un buen estimador del promedio de contratos en la compañía, pero se trabajará para aportar esta información en próximo EINF.

3.1.3. Empleados con discapacidad

	2022	2021	2020
Empleados con discapacidad	7	6	8

3.1.4. Distribución de empleados por país de procedencia

	2022			2021		
País	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
España	466	133	599	486	146	632
Holanda	3	0	3	3	0	3
Venezuela	3	0	3	4	0	4
EE.UU.	1	0	1	1	0	1
Argentina	2	0	2	2	0	2
Gran Bretaña	0	1	1	0	1	1
Lituania	0	1	1	0	1	1
Finlandia	0	1	1	0	0	0
Marruecos	1	0	1	2	0	2
Japón	1	0	1	1	0	1
Rumanía	0	0	0	1	0	1
Portugal	0	1	1	0	1	1
Ucrania	0	0	0	1		
Singapur	1	0	1	1		1
Total	478	137	615	502	150	652

3.1.5 Número de horas de absentismo

	2022	2021	2020
Horas totales año	90.224	77.840	113.664

3.1.6. Despidos

	2022	
	Hombres	Mujeres
Extinción por Despido	0,4% s/total	0,7% s/total

2021		
	Hombres	Mujeres
Extinción por Despido	0,2% s/total	0% s/total
Extinción por ERE	4% s/total	0% s/total

2020		
	Hombres	Mujeres
Extinción por Despido	95 % s/total	5% s/total

La información sobre despidos se desglosa por categoría profesional y por sexo a continuación:

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
Empleados No Exentos ¹	2	1	3
Empleados Exentos ²	0	0	0
Total	2	1	0

2021			
	Hombres	Mujeres	Total
Empleados No Exentos ¹	26	0	26
Empleados Exentos ²	1	0	1
Total	27	0	27

La información sobre despidos se desglosa por edad a continuación:

2022	
20-39 años	-
40-59 años	3
Más de 60 años	-
Total	3

2021	
20-39 años	0
40-59 años	27
Más de 60 años	0
Total	27

3.1.7. Medidas adoptadas para promover el empleo

A nivel corporativo, existe una organización voluntaria para apoyar el reclutamiento, la retención y el desarrollo personal de las mujeres, que recibe el nombre SABIC Women’s Network (SWN). Crea oportunidades para que todas las mujeres de SABIC promuevan su crecimiento profesional. Conecta a las mujeres a nivel local y global mediante la participación y la creación de redes a través de SABIC. En SABIC Cartagena esta organización también tiene presencia.

3.2 Remuneraciones de consejeros, directivos y empleados

El administrador único no recibe retribución alguna por su desempeño como responsable de gobierno.

- Personal No-exento:

La política salarial para el personal no exento está definida en el Capítulo VI Régimen económico y la disposición adicional cuarta “Plan de Equidad” del Convenio Colectivo. El salario base viene definido en función de las categorías profesionales para los trabajadores y trabajadoras, independientemente del sexo.

El incremento salarial para el personal no exento fue del 1,5% sobre el salario base de 2020. El año 2022 ha sido del 1,8% sobre el del 2021.

Los salarios base del personal no exento se definen en la siguiente tabla salarial, del Anexo II del Convenio Colectivo:

Tablas Salariales 2022

Years	Level 1		Level 2		Level 3		Level 4		Level 5		Level 6		Level 7	
	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase
0	19,315.41		20,464.86		21,780.29		22,985.47		25,230.76		27,504.86		31,236.93	
1	19,682.41	1.9%	20,853.70	1.9%	22,194.11	1.9%	23,422.20	1.9%	25,710.15	1.9%	28,027.46	1.9%	31,830.43	1.9%
2	20,056.37	1.9%	21,249.92	1.9%	22,615.80	1.9%	23,867.22	1.9%	26,198.64	1.9%	28,559.98	1.9%	32,435.21	1.9%
3	20,437.44	1.9%	21,653.67	1.9%	23,045.50	1.9%	24,320.70	1.9%	26,696.41	1.9%	29,102.62	1.9%	33,051.48	1.9%
4	20,825.75	1.9%	22,065.08	1.9%	23,483.37	1.9%	24,782.79	1.9%	27,203.65	1.9%	29,655.57	1.9%	33,679.45	1.9%
5	21,221.44	1.9%	22,484.32	1.9%	23,929.55	1.9%	25,253.66	1.9%	27,720.52	1.9%	30,219.02	1.9%	34,319.36	1.9%
6	21,624.65	1.9%	22,911.52	1.9%	24,384.21	1.9%	25,733.48	1.9%	28,247.21	1.9%	30,793.18	1.9%	34,971.43	1.9%
7	22,035.52	1.9%	23,346.84	1.9%	24,847.51	1.9%	26,222.42	1.9%	28,783.90	1.9%	31,378.25	1.9%	35,635.89	1.9%
8	22,454.19	1.9%	23,790.43	1.9%	25,319.61	1.9%	26,720.65	1.9%	29,330.80	1.9%	31,974.44	1.9%	36,312.97	1.9%
9	22,880.82	1.9%	24,242.45	1.9%	25,800.69	1.9%	27,228.34	1.9%	29,888.08	1.9%	32,581.95	1.9%	37,002.92	1.9%
10	23,315.56	1.9%	24,703.06	1.9%	26,290.90	1.9%	27,745.68	1.9%	30,455.96	1.9%	33,201.01	1.9%	37,705.97	1.9%
11	23,758.56	1.9%	25,172.42	1.9%	26,790.43	1.9%	28,272.84	1.9%	31,034.62	1.9%	33,831.83	1.9%	38,422.39	1.9%
12	24,209.97	1.9%	25,650.69	1.9%	27,299.44	1.9%	28,810.03	1.9%	31,624.28	1.9%	34,474.64	1.9%	39,152.41	1.9%
13	24,669.96	1.9%	26,138.05	1.9%	27,818.13	1.9%	29,357.42	1.9%	32,225.14	1.9%	35,129.65	1.9%	39,896.31	1.9%
14	25,138.69	1.9%	26,634.68	1.9%	28,346.68	1.9%	29,915.21	1.9%	32,837.41	1.9%	35,797.12	1.9%	40,654.34	1.9%
15	25,616.32	1.9%	27,140.74	1.9%	28,885.27	1.9%	30,483.60	1.9%	33,461.33	1.9%	36,477.26	1.9%	41,426.77	1.9%
16	26,103.03	1.9%	27,656.41	1.9%	29,434.09	1.9%	31,062.79	1.9%	34,097.09	1.9%	37,170.33	1.9%	42,213.88	1.9%
17	26,598.99	1.9%	28,181.88	1.9%	29,993.33	1.9%	31,652.98	1.9%	34,744.94	1.9%	37,876.57	1.9%	43,015.94	1.9%
18	27,104.37	1.9%	28,717.34	1.9%	30,563.21	1.9%	32,254.39	1.9%	35,405.09	1.9%	38,596.22	1.9%	43,833.25	1.9%
19	27,619.35	1.9%	29,262.97	1.9%	31,143.91	1.9%	32,867.22	1.9%	36,077.79	1.9%	39,329.55	1.9%	44,666.08	1.9%
20	28,144.12	1.9%	29,818.96	1.9%	31,735.64	1.9%	33,491.70	1.9%	36,763.26	1.9%	40,076.81	1.9%	45,514.73	1.9%
21							34,128.04	1.9%	37,461.77	1.9%	40,838.27	1.9%	46,379.51	1.9%
22							34,776.47	1.9%	38,173.54	1.9%	41,614.20	1.9%	47,260.72	1.9%
23							35,437.23	1.9%	38,898.84	1.9%	42,404.87	1.9%	48,158.68	1.9%
24									39,637.91	1.9%	43,210.56	1.9%	49,073.69	1.9%
25									40,391.04	1.9%	44,031.56	1.9%	50,006.09	1.9%

Tablas Salariales 2021

Years	Level 1		Level 2		Level 3		Level 4		Level 5		Level 6		Level 7	
	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase
0	18,973.88		20,103.01		21,395.17		22,579.05		24,784.64		27,018.53		30,684.60	
1	19,334.39	19%	20,484.97	19%	21,801.68	19%	23,008.05	19%	25,255.55	19%	27,531.88	19%	31,267.61	19%
2	19,701.74	19%	20,874.18	19%	22,215.91	19%	23,445.21	19%	25,735.40	19%	28,054.99	19%	31,861.70	19%
3	20,076.07	19%	21,270.79	19%	22,638.02	19%	23,890.67	19%	26,224.38	19%	28,588.03	19%	32,467.07	19%
4	20,457.52	19%	21,674.94	19%	23,068.14	19%	24,344.59	19%	26,722.64	19%	29,131.20	19%	33,083.94	19%
5	20,846.21	19%	22,086.76	19%	23,506.43	19%	24,807.14	19%	27,230.37	19%	29,684.70	19%	33,712.54	19%
6	21,242.29	19%	22,506.41	19%	23,953.06	19%	25,278.47	19%	27,747.75	19%	30,248.71	19%	34,353.08	19%
7	21,645.89	19%	22,934.03	19%	24,408.16	19%	25,758.76	19%	28,274.95	19%	30,823.43	19%	35,005.79	19%
8	22,057.17	19%	23,369.78	19%	24,871.92	19%	26,248.18	19%	28,812.18	19%	31,409.08	19%	35,670.89	19%
9	22,476.25	19%	23,813.80	19%	25,344.49	19%	26,746.89	19%	29,359.61	19%	32,005.85	19%	36,348.64	19%
10	22,903.30	19%	24,266.26	19%	25,826.03	19%	27,255.09	19%	29,917.44	19%	32,613.96	19%	37,039.27	19%
11	23,338.46	19%	24,727.32	19%	26,316.73	19%	27,772.93	19%	30,485.87	19%	33,233.63	19%	37,743.01	19%
12	23,781.89	19%	25,197.14	19%	26,816.74	19%	28,300.62	19%	31,065.10	19%	33,865.06	19%	38,460.13	19%
13	24,233.75	19%	25,675.89	19%	27,326.26	19%	28,838.33	19%	31,655.34	19%	34,508.50	19%	39,190.87	19%
14	24,694.19	19%	26,163.73	19%	27,845.46	19%	29,386.26	19%	32,256.79	19%	35,164.16	19%	39,935.50	19%
15	25,163.38	19%	26,660.84	19%	28,374.52	19%	29,944.60	19%	32,869.67	19%	35,832.28	19%	40,694.27	19%
16	25,641.48	19%	27,167.40	19%	28,913.64	19%	30,513.54	19%	33,494.20	19%	36,513.10	19%	41,467.46	19%
17	26,128.67	19%	27,683.58	19%	29,463.00	19%	31,093.30	19%	34,130.59	19%	37,206.84	19%	42,255.35	19%
18	26,625.12	19%	28,209.57	19%	30,022.80	19%	31,684.07	19%	34,779.07	19%	37,913.77	19%	43,058.20	19%
19	27,131.00	19%	28,745.55	19%	30,593.23	19%	32,286.07	19%	35,439.87	19%	38,634.14	19%	43,876.30	19%
20	27,646.48	19%	29,291.71	19%	31,174.50	19%	32,899.51	19%	36,113.23	19%	39,368.18	19%	44,709.95	19%
21							33,524.60	19%	36,799.38	19%	40,116.18	19%	45,559.44	19%
22							34,161.56	19%	37,498.57	19%	40,878.39	19%	46,425.07	19%
23							34,810.63	19%	38,211.04	19%	41,655.08	19%	47,307.15	19%
24									38,937.05	19%	42,446.52	19%	48,205.98	19%
25									39,676.85	19%	43,253.01	19%	49,121.90	19%

A través del Plan de equidad se pretende la equiparación del salario base de los trabajadores no exentos dentro de cada uno de los Niveles de Responsabilidad, y tomando como criterio de partida la antigüedad.

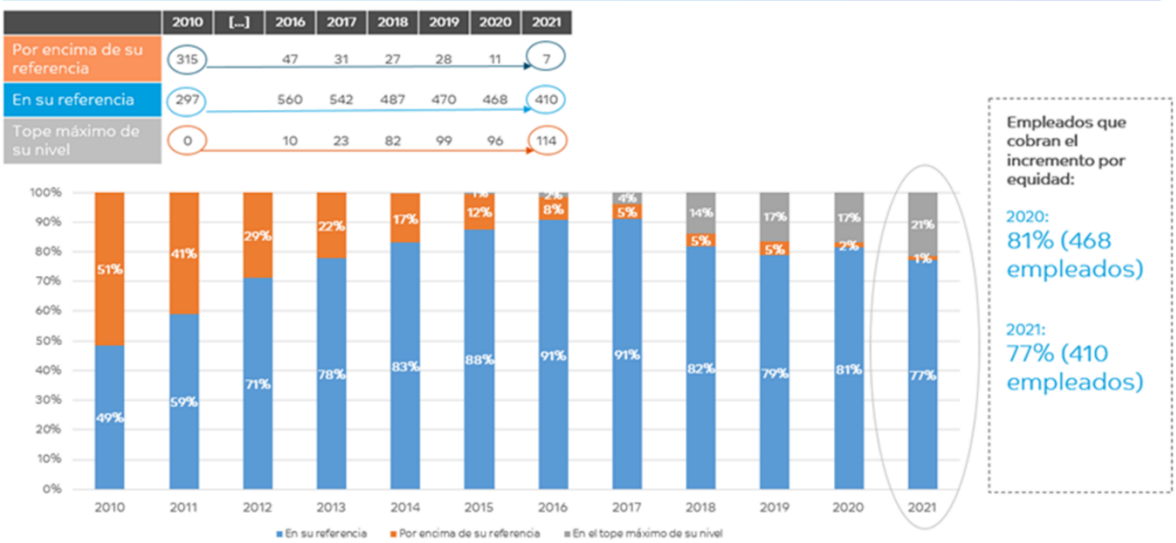
La política de contratación anterior a 2010, establecía un salario mínimo y máximo de referencia. Entre estos valores, el salario de entrada se aplicaba en función de la antigüedad y formación del candidato.

La política actual, establece mismo salario de entrada para mismo nivel de responsabilidad. Los gráficos que se adjuntan a continuación reflejan como el plan de equidad establecido en el año 2010 ha corregido las diferencias salariales por tramos de antigüedad desde la fecha anteriormente indicada hasta la actualidad.

COMPROMISO EXISTENTE | PLAN DE ANTIGÜEDAD



COMPROMISO EXISTENTE | PLAN DE EQUIDAD SALARIAL



A continuación, se muestra por categoría profesional y antigüedad la comparativa de salarios medios:

La intención de estos datos es, mostrar cómo varían las diferencias salariales por nivel y antigüedad, teniendo en cuenta el cambio en la política de contratación que implementamos en el año 2010 para personal no exento.

Nota 1: en las casillas donde no se consigna información es porque no hay representación de ambos colectivos o no existe diferencia salarial.

Nota 2: Para el cálculo de la brecha salarial se ha considerado la siguiente fórmula ((salario medio colectivo más beneficiado económicamente – salario medio colectivo menos beneficiado económicamente) / salario medio colectivo menos beneficiado económicamente); entendiéndose por “colectivo” a la agrupación de hombres o de mujeres en la compañía.

2021

NIVEL 2				
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)	Colectivo favorecido
0	20.103			-
1	20.103	20.103	0,0%	-
2	20.485			-
3	20.874	20.874	0%	-
4	21.271			

2022

NIVEL 2			
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)
0	20.465		-
1	20.724		-
4	21.654		-

2021

NIVEL 3				
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)	Colectivo favorecido
1	23.506		0%	-
4	22.216		0%	-
6	23.068		0%	-
10	24.995	24.872	-0,5%	-
11	25.250		0%	-
12	25.826	26.317	0%	-
13	26.817		0%	-
14	27.226	27.071	-0,6%	-
15	27.326	27.845	1,9%	-
16	27.413	27.588	0,6%	-
17	28.375	28.914	1,9%	-
18	30.023			-
21	32.271	31.174	0%	-
22	31.175	31.175	0,0%	-
23	31.175			-
24	31.175		0%	-
25	31.175		0%	-

2022

NIVEL 3			
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)
1	24.384		-
4	23.046		-
6		13.663	-
7	23.930	27.326	14%
10	25.560		-
11	26.374	25.801	2%
12	26.393		-
13	26.790	27.299	2%
14	27.818		-
15	26.268	21.814	0%
16	28.406	14.445	2%
17	23.547	14.997	2%
18	31.144		-
21	31.736	26.260	1%
22	33.968	26.446	7%
24	31.736		-
25	31.736		-
26	31.736		-

2021

NIVEL 4				
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)	Colectivo favorecido
4		24.807	0,0%	-
9	28.301		0,0%	-
10	28.301		0,0%	-
11	27.084		0,0%	-
12	27.316		0,0%	-
13		27.773	100,0%	-
14	28.301	28.918	2,1%	-
15	28.384	28.520	0,5%	-
16	29.173	28.983	-0,7%	-
17	29.900	30.514	2,0%	-
18		31.093	100,0%	-
19	31.684	31.684	0,0%	-
21	32.501	32.286	-0,7%	-
22	33.252	33.346	0,3%	-
23	33.631	33.843	0,6%	-
24	34.811	34.811	0,0%	-
25	33.969	34.811	2,4%	-
26	34.811	34.811	0,0%	-
27	34.701	34.811	0,3%	-
29	34.811		#¡DIV/0!	
32		35.388	100,0%	

2022

NIVEL 4			
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)
0		34.777	
3		29.357	
5		25.734	
7		32.867	
8		32.773	
10	29.357	34.916	19%
11	28.296	33.545	19%
12	28.517	33.492	15%
13	28.054		
14	29.357	30.707	4%
15	29.319	28.810	2%
16	29.890	29.746	0%
17	30.693	31.068	1%
18		31.954	
20	33.660		
21	33.493	33.492	0%
22	34.055	33.972	0%
23	34.589	34.909	1%
24	34.789		
25	34.659	35.437	2%
26	34.951		
27	35.437		
28	35.349	35.437	0%
29	35.437		
33		36.025	

2021

NIVEL 5				
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)	Colectivo favorecido
1		24.785	100,0%	-
10	30.212		0%	-
11	32.257		0%	-
12	32.257	32.870	2%	-
13	35.032			-
14	32.870		0%	-
15	31.282	29.917	0%	-
16	35.240			-
17	30.486		0%	-
21	35.770		0%	-
22	34.520	34.779	0%	-
23	37.499		0%	-
24	37.312			-
25	38.530	42.758	0%	-
27	38.797		0%	-
28	38.489		0%	-

2022

NIVEL 5			
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)
5		34.097	-
11	31.341		-
12	33.461		-
14	35.779		-
16	33.456	31.035	7,2%
18	31.624		-
21	36.213		-
22	36.167	36.078	0,2%
24	38.195		-
25	39.329	43.527	9,6%
26	40.391		-
28	39.742		-

2021

NIVEL 6				
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)	Colectivo favorecido
10	32.006	35.832	11%	-
12	28.588		0%	-
14		35.832	0%	-
15	30.249		0%	
16	30.829		0%	-
17	31.409	34.223	8,2%	
20	38.634		0%	
21	39.832		#DIV/0!	
22	37.793	41.106	8,1%	
23	39.375	40.116	1,8%	
24	40.408	39.368	0%	
25	41.375	39.375	-5,1%	
27	43.253		0%	
28	43.296		0%	
29	43.253		0%	
31		43.338	0%	

2022

NIVEL 6			
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)
2		37.170	
5		40.116	
6		41.614	
10	33.201		
11	33.201	37.170	12,0%
13	29.656		
16	31.378		
17	31.980	33.832	5,5%
18	32.582	37.170	12,3%
21	40.601		
22	41.150	41.614	1,1%
23	39.008	42.412	8,0%
24	43.211		
25	42.627	40.458	5,4%
26	42.420	37.914	11,9%
28	44.044		
29	44.032		

2021

NIVEL 7				
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)	Colectivo favorecido
13	37.039		0%	-
15		36.349	100,0%	-
16		34.353	100,0%	-
17	42.258	39.191	0%	
21	40.584		0%	-
22	42.375		0%	
24	47.307	37.039	0%	
25	46.952		0%	
27	47.197		0%	
28	49.122	49.122	0%	
29	48.939		0%	
35	49.122		0%	

2022

NIVEL 7			
Antigüedad	SB Medio (Hombre)	SB Medio (Mujer)	Diferencia salarial (%)
12	50.006		-
14	38.422		-
16		37.706	-
17		38.145	-
18	43.018		-
21	46.379		-
22	40.191		-
23	47.261		-
24	49.074	38.422	27,7%
25	48.915		-
26	48.624		-
28	48.995		-
29	50.006	50.006	0,0%

Los complementos salariales para personal no exento están regulados en Convenio Colectivo de acuerdo a la jornada (ordinaria / turnos) sin que exista discriminación por razón de sexo.

Relación de complementos salariales- personal No Exento:

Empleados Jornada Ordinaria	Empleados Jornada a Turnos
Ayuda Transporte	Ayuda Transporte
Ayuda Comida	Complemento Turno
---	Plus de Turno 24%
---	Plus de 14 Festivos
---	Plus Nocturnidad
Prima Productividad	Prima de productividad
Premio Vinculación (No Exentos)	---
Bonus Absentismo	Bonus Absentismo
Ayuda Disminuidos	Ayuda Disminuidos
Complemento Conocimiento	Complemento Conocimiento
Complemento Call Out	Complemento Brigada Emergencias*
Complemento 100% del salario	Complemento 100% del salario
Maternidad, Paternidad e IT.	Maternidad, Paternidad e IT.

- Personal Exento:

La política salarial del personal exento viene definida por la política salarial corporativa de SABIC. Dicha política define los rangos salariales para cada grado de responsabilidad, con total independencia al sexo de los trabajadores y trabajadoras.

Para confeccionar estos rangos salariales se tienen en cuenta las referencias de mercado laboral en cada país. Estos rangos se revisan periódicamente. El ajuste salarial anual para el personal exento se instrumenta a través del llamado “Merit Increase”. Los factores principales que determinan la cuantía de estos incrementos salariales, para cada trabajador / trabajadora son los siguientes:

Factor Colectivo:

- Contexto de Negocio.
- Tendencias del mercado laboral local.

Factor Individual:

- Evaluación del desempeño [overall rating].
- Posicionamiento en la escala salarial [equidad interna & externa].

Este último punto, posicionamiento en la escala salarial, permite proporcionar incrementos salariales de mayor proporción a aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen una posición más baja, en la escala salarial correspondiente a su grado de responsabilidad.

A continuación, se muestra agrupado por categoría profesional la comparativa de salarios medios del personal exento:

Revisión año 2022

	Grado 11 -12		Grado 13 -14		Grado 15 -16	
Tramo Antigüedad	Diferencia Salarial (%)	Colectivo Favorecido	Diferencia Salarial (%)	Colectivo Favorecido	Diferencia Salarial (%)	Colectivo Favorecido
De 1 a 5 años	3,0%	M	0,9%	M	-	-
De 6 a 10 años	9,1%	H	1,3%	H	2,9%	H
De 11 a 15 años	7,6%	H	0,3%	M	2,1%	M
De 16 a 20 años	-	H	0,4%	H	-	-
Más de 20 años	19,3%	H	24,7%	H	6,8%	H

Los complementos salariales para el personal exento están regulados en Convenio Colectivo sin que exista discriminación por razón de sexo.

Empleados Exentos

Ayuda Transporte
 Ayuda Comida
 AIP
 Bonus Absentismo
 Ayuda Disminuidos
 Complemento Call Out
 Complemento 100% del salario Maternidad, Paternidad e IT.

3.3 Organización del trabajo

3.3.1 Organización del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo de los empleados se regula en el VII Convenio Colectivo de SABIC Cartagena para 2021 y 2022. La duración de la jornada de trabajo es de 1.694 horas anuales.

- **Empleados de jornada ordinaria. Jornada – Calendario Laboral:**
 - Jornada intensiva de 6 horas en los periodos de Semana Santa, verano y Navidad.
 - Jornada intensiva de 6 o 6,5 horas todos los viernes del año.

- Horario flexible de inicio de jornada.
- Vacaciones y Asuntos Propios
- Todos los empleados a jornada ordinaria tienen derecho a 22 días hábiles de vacaciones retribuidas al año.
- Además de los días de vacaciones, tendrán derecho a 3 días de asuntos propios, cuyo plazo de disfrute será en el año natural o, si por razones de servicio no fuera posible, el plazo se amplía hasta el primer cuatrimestre del año posterior.

- **Empleados a jornada a turnos rotativos. Jornada – Calendario Laboral:**

Los empleados en régimen de turnos, están asignados a un sistema de turnos rotativo y cada turno realizará 8 horas de trabajo efectivo, cumpliendo en todo caso al año la jornada anual pactada.

- Turno de Mañana: de 06:00 a 14:00 horas.
- Turno de Tarde: de 14:00 a 22:00 horas.
- Turno de Noche: de 22:00 a 06:00 horas.

- **Vacaciones**

Todos los empleados a jornada ordinaria tienen derecho a 22 días hábiles de vacaciones retribuidas al año.

- **Asuntos Propios**

El número medio de días de asuntos propios para el personal de turno es de 7 días por año, que será disfrutado en el año natural, y si las razones del servicio no permiten el disfrute, estos serán abonados al valor de 1.75.

3.3.2 Medidas de conciliación

Además de las medidas de conciliación establecidas en la ley, en SABIC Cartagena existen mecanismos adicionales para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal y profesional tal y como se describe en el apartado anterior “Empleados de jornada ordinaria”.

- **Flexibilidad Tiempo de Trabajo**
 - Horario flexible de entrada y salida para el personal de jornada ordinaria (2h)
 - Jornada Intensiva verano 2 meses (Julio & Agosto)
 - Jornada Intensiva Semana Santa.
 - Jornada Intensiva Navidad.
 - Jornada Intensiva todos los viernes del año.
 - Asunto propios Turno. Se regula disfrute en los casos donde coincida más de un trabajador.

- **Permisos y Licencias retribuidas, más allá de las establecidas por Ley**
 - Ampliación licencia nacimiento de hijos a 3 días naturales, ampliables a 4 en caso de alumbramiento anormal o si el empleado tuviera que viajar fuera de la Región.
 - Ampliación del permiso de maternidad en 2 semanas.
 - Ampliación de permiso de lactancia, 1.30 horas.
 - Por matrimonio de hijos, hermanos o padres en grado natural, un día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia.
 - Por comuniones de hijos, un día en el día de la ceremonia.
 - Por traslado del domicilio habitual con cambio de residencia, 1 día. Si es entre distintas poblaciones, 2 días.
 - Por fallecimiento de otros familiares que convivan con el empleado, 1 día.
 - Licencia sin sueldo por necesidad de los empleados.
 - Licencia sin sueldo para procesos fertilización y adopción, hasta un máximo de 6 meses.
 - Separación o Divorcio (1 día).
 - Hospitalización. 2 días más si el ingreso supera 90 días.
 - Licencia Visita Médica (seguro médico privado).

- **Beneficios Sociales**

- Seguro de vida & Accidente.
- Plan de Pensiones.
- Seguro Médico Privado.
- Programas de Salud.
- Subvención Asociación Empleados.
- Ayuda Guardería: en SABIC Cartagena está regulada en Convenio Colectivo una ayuda económica por hijo/a para aquellos empleados con hijos/as menores de 6 años que estén matriculados en la guardería.
- Ayuda Discapacitados: SABIC Cartagena dispone de una ayuda económica para aquellos empleados con dependientes discapacitados (discapacidad mayor a 33%).
- Ayuda Reubicación aplicable para empleados con contrato SABIC (nueva contratación) o en un traslado de una entidad de SABIC para ayudar en lo que se refiere a gastos de reubicación, gastos de viaje o traslado y gastos de alojamiento.

- **Reducciones de jornada**

SABIC Cartagena mantiene el compromiso de promover la conciliación entre la vida laboral y personal de todos los empleados, y en el caso de las reducciones de jornadas existe un procedimiento para su gestión que facilita este tipo de medidas conciliadoras.

Este procedimiento aplica para todos los empleados de SABIC Innovative Plastics España, S. Com. Por A, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida.

- **Ayuda de Guardería**

La empresa tiene regulado en Convenio Colectivo una ayuda económica de 25,11€ en 2022 (24,672€ en 2021) al mes y por hijo/a para aquellos empleados con hijos/as menores de 6 años que estén matriculados en la guardería.

- **Ayuda Discapacitados**

La empresa dispone de una ayuda económica para aquellos empleados con dependientes discapacitados (discapacidad mayor a 33%), que consiste en 112,53 € en 2022 (110,54 03,63€ en 2021).

3.4 Relaciones sociales

Son representantes legítimos de los trabajadores el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

En SABIC Cartagena hay implantado un plan de comunicación estructurada con la plantilla, que comprende múltiples canales:

- Reuniones trimestrales para todos los empleados.
- Reuniones internas por Departamento.
- Comunicación por correo electrónico.
- Boletines informativos/ revistas internas.
- Portal del Empleado.
- Intranet de SABIC Cartagena en Cartagena.
- Portal de Igualdad.
- Comisiones paritarias con el comité de empresa como por ejemplo comisión de igualdad, desarrollo de carrera, mesa de envejecimiento.

3.5 Formación

En 2022 los empleados no exentos de SABIC realizaron un total de 2.504 horas de formación (2.747 en 2021) de las cuales 2.150 horas (2.101 horas en 2021) correspondieron a hombres siendo el resto de mujeres.

Las horas/empleado de formación en materia de seguridad y medioambiente en 2022 y 2021 han sido 22,46.

El 8% sobre el total de horas de formación se realizan fuera de la jornada laboral, ya que el 78% de los empleados que han realizado formación trabajan en régimen de turnos.

Categoría	Mujer	Hombre	Total Horas
NIVEL 2	25	141	166
NIVEL 3	114	105	219
NIVEL 4	188	507	695
NIVEL 5	5	272	277
NIVEL 6	22	67	89
NIVEL 7	0	58	58
Total Horas	354	1.150	1.504

La importancia en SABIC Cartagena de la formación en aspectos medioambientales es muy alta. Se llevan a cabo distintas actuaciones formativas con el objetivo de concienciar a los empleados y al entorno sobre el cuidado del medioambiente.

3.6 Igualdad

SABIC está preparando el registro retributivo de acuerdo a las novedades introducidas por el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, donde se especificará la media y mediana por valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales desagregadas por sexo, grupo profesional, categoría, nivel, puesto u otro sistema de clasificación profesional.

SABIC Cartagena dispone de un Plan de Igualdad que aplica a todos sus empleados contratados en cualquiera de sus modalidades. En dicho Plan se

pueden encontrar diversas directrices encaminadas a alcanzar la igualdad en diversos ámbitos:

Selección/contratación/ Promoción Interna

- Rige el principio de preferencia del sexo infra representado cuando existen candidatos finalistas en igualdad de condiciones.
- Se está exigiendo a las ETTS y a las empresas de selección de personal el cumplimiento de la Ley de Igualdad.
- En las ofertas de empleo no se solicita información relativa a las circunstancias familiares y personales del trabajador/a.
- Se asegura la presencia femenina en el equipo de selección, cuando haya candidatos de género femenino.
- No se solicita en la entrevista que el candidato/a que manifieste su estado civil.
- Actualmente a las personas que intervienen en los procesos de selección se les informa antes del proceso de selección de los Principios Básicos de Igualdad.

Asimismo, la Empresa dispone de un código de conducta interno que incorpora una sección dedicada a las “Prácticas Laborales justas y equitativas”, en la cual se recoge expresamente como política de la empresa la no-discriminación por razones de raza, género o religión.

En este sentido, todos los empleados deben realizar de forma obligatoria anualmente, un curso de formación impartido on-line sobre igualdad de oportunidades y recuerda como denunciar cualquier abuso que se pueda detectar en este sentido.

Además, existe un procedimiento formal de actuación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que garantiza los canales de denuncia y el tratamiento confidencial de las mismas.

La empresa sensibiliza a todos los empleados sobre prevención de acoso sexual dentro del marco de formación de integridad que es obligatoria para todos los empleados y se realiza con una periodicidad de 2 años. No se ha realizado ningún estudio detallado para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicólogo como sexual.

También la empresa dispone de un procedimiento formal para prevenir y denunciar actitudes violentas en el trabajo como parte del compromiso a

proporcionar un entorno de trabajo seguro para todos los empleados, clientes, suministradores y visitantes.

En el Código Ético del que dispone SABIC se define como uno de los pilares de nuestra fortaleza competitiva su variada mano de obra procedente de todo el mundo, que incluye a personas de muy diferente bagaje cultural.

Es por ello que a Empresa se compromete a crear y promover una cultura de respeto y unas prácticas laborales justas que prohíban toda forma de discriminación ilegal. Buscaremos personal, contrataremos, sancionaremos, despediremos, compensaremos, promocionaremos y ofreceremos otras condiciones de empleo conformes con las leyes aplicables y de forma que se respete la diversidad de nuestros empleados. También cumpliremos las afirmaciones de no discriminación a nivel regional de SABIC que aborden los requisitos locales o las normas de las culturas locales, siempre y cuando dichas normas se adhieran a la ley aplicable.

VIII - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

1. Aspectos materiales y Objetivos

SABIC Cartagena dispone de un Política de Seguridad, Salud y Medioambiente (EHSS) y existe un Comité de Seguridad y Salud que vela por los intereses de los trabajadores y trabajadoras en esta materia. El contenido de esa política es el siguiente:

- El objetivo es desarrollar y fabricar productos seguros y respetuosos con el medioambiente.
- Operamos nuestras plantas de una manera tal que procura un lugar de trabajo seguro y que protege la salud de las personas, los bienes y activos de la empresa, el medio ambiente en nuestras instalaciones y en las comunidades de las que formamos parte, de acuerdo con los principios guía de Responsible Care®.

La aplicación práctica de tales principios se logra integrándolos en todas las actividades, procesos de producción y acciones a través de Planes y Programas.

Los elementos básicos de tales Planes y Programas son: Participación y Compromiso visible de toda la Organización, Formación, Mejora Continua (incluyendo la fijación de objetivos, control y seguimiento de los resultados), Información y Comunicación y Recursos necesarios.

Esta responsabilidad implica para SABIC Cartagena:

- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables, con los estándares establecidos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y con cualquier otro requisito que la organización suscriba.
- Crear y mantener un entorno de trabajo seguro y protegido y evitar lesiones, enfermedades, daños por factores psicosociales y violencia en el lugar de trabajo.
- Diseñar y operar nuestras instalaciones de fabricación a través de programas efectivos de seguridad de procesos, con operaciones fiables, con el objetivo de reducir las posibilidades de accidentes, para minimizar los impactos adversos que se puedan derivar.
- Eliminar siempre que sea posible, evaluar y administrar los riesgos de EHSS relacionados con nuestras operaciones, nuestras instalaciones actuales y futuras, y la compra o venta de productos.

- Seguir los principios de tutela de productos y sostenibilidad en el diseño y producción, así como en nuestros productos y servicios.
- Implementar planes, sistemas y programas efectivos para garantizar la seguridad de los empleados, el personal en nuestras instalaciones, la información y activos de IT que pongan en riesgo la continuidad del negocio y para evitar el acceso no autorizado a nuestras instalaciones.
- Asegurar la disponibilidad de capacidades efectivas de gestión de crisis y respuesta a emergencias para responder a incidentes y / o situaciones de emergencia en nuestras instalaciones y en toda nuestra cadena de suministro.
- Mantener un diálogo abierto, transparente y continuo con nuestros empleados, nuestras comunidades vecinas, autoridades, suministradores, clientes y otras partes interesadas.

Es responsabilidad de los Supervisores y miembros del equipo de Dirección mostrar visiblemente y de forma consistente los comportamientos críticos de la organización, así como apoyar y comunicar esta Política a todas las personas que trabajan para o en nombre de SABIC y a nuestros grupos de interés.

2. Políticas de seguridad y salud laboral

- Plan de Salud

Las principales áreas identificadas en el Plan de Salud son:

- Nutrición
- Bienestar emocional
- Gestión del estrés e inteligencia emocional

En 2022 se realizaron los siguientes talleres y programas:

- Programa de bienestar emocional (sesiones online de 30 minutos de duración)
- Promoción de la alimentación más saludable (consultas en el site y sesiones virtuales)
- Sesiones de coaching e inteligencia emocional (sesiones online de 40 minutos de duración)
- Programa para el fortalecimiento y prevención del envejecimiento (sesiones virtuales)

- Programa HRA. Es la evaluación de Salud y Bienestar que nace del interés de conocer cómo impactan los programas de salud en nuestros empleados con los siguientes objetivos:
 - Conocer el nivel global de salud de la organización.
 - Identificar las áreas de salud que deben mejorarse.

También en 2022 realizamos campañas de comunicación y sensibilización sobre todo para divulgar mensajes relacionados con seguridad y salud de los empleados, tales como:

- Promoción del uso de la bicicleta para venir a trabajar: Para facilitar el uso de la bici y practicar ejercicio al ir y venir del trabajo, en SABIC Cartagena se han habilitado aparcamientos para bicicletas.

El Programa de Salud y Bienestar de SABIC incluye actividades, de forma presencial y online, para empleados agrupadas en cuatro ámbitos.

- Bienestar Emocional: Talleres sobre la emoción y la empatía, Sesiones para afrontar situaciones duras, Sesiones semanales de Yoga y meditación, Taller “Claves para mejorar tu descanso”.
- Nutrición saludable: Consultas de nutrición, Sesiones virtuales sobre consejos nutricionales, Consultas de nutrición deportiva.
- Actividad física: Consultas de fisioterapia, Taller de deporte y envejecimiento, Taller “Ejercicio funcional y movilidad”, Sesiones de ejercicio centradas en la obesidad, osteoporosis y sarcopenia.
- Otras Actividades, Sesiones centradas en la inteligencia emocional, mindfulness y liderazgo, Campaña vacunación contra la gripe, Boletín médico semestral, Sesiones formativas para reanimación cardiopulmonar básica.

En el año 2016 se llegó a un acuerdo de colaboración con el Excmo. Ayuntamiento de Cartagena por el que SABIC Cartagena cedió de forma gratuita terrenos para permitir el paso de la vía verde por la finca de su propiedad. Esa cesión permite darle continuidad al trazado de la vía verde uniendo las poblaciones de Cartagena, La Aljorra y Fuente Álamo hasta llegar a Sierra Espuña favoreciendo la realización de actividades al aire libre para disfrute del público en general.

Programa de donación de sangre: Desde el 2002, SABIC Cartagena organiza sesiones de donación de sangre en colaboración con el Centro de Hemodonación de la Región. Sesiones cuatrimestrales organizadas para

empleados directos e indirectos del complejo industrial durante su jornada laboral. Desde el 2014, también los empleados colaboran en la donación de médula ósea.

Talleres e iniciativas para cuidar la salud en jornada laboral Iniciativas de formación, autocuidados e información para cuidar la salud durante la jornada laboral. Taller de reanimación cardiopulmonar Campaña vacunación contra la gripe Newsletter semestral sobre la salud.

Paseo saludable durante pausas y descansos. - SABIC Cartagena promueve acciones que ayuden a afrontar jornadas de trabajo de forma saludable. Para ello, en 2022 lanza una campaña que refuerza la importancia de caminar incluso en los descansos. Se habilitan varios recorridos para incentivar la movilidad.

Reto de los pasos “StepChallenge 2022” SABIC promueve hábitos saludables entre sus empleados, a través de la campaña “StepChallenge” que lleva a cabo a nivel global. La iniciativa motiva a los empleados a caminar como mínimo 10.000 pasos al día, durante tres semanas. Quienes consiguen las mejores marcas reciben por parte de SABIC dinero para hacer una donación a la organización o asociación sin ánimo de lucro de su elección. En 2022, tres empleados de Cartagena consiguieron las mejores posiciones.

- Seguridad e higiene

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico de las partes firmantes del convenio colectivo propio de SABIC Cartagena y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de SABIC Cartagena, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

- Seguro médico

En SABIC Cartagena está establecido un seguro médico complementario para los empleados. La participación del empleado es opcional y gratuita en la póliza básica. Las primas básicas que se abonan por los familiares dependientes están cubiertas por la Compañía en el 75%.

- Otras acciones
 - Campaña de vacunación de la gripe 2021 y 2022.
 - Boletín de la salud en formato digital semestral.

3. Indicadores claves de desempeño

- Número de accidentes de trabajo dentro del complejo industrial

En 2022 y 2021 no ha habido accidente de personal propio y en el caso de personal externo y auxiliar, en 2022 hubo dos accidentes con baja.

Índice de frecuencia calculado como no accidentes con baja de personal propio x 1.000.000 /horas trabajadas:

2019	0,03
2020	0,04
2021	0,00

Índice de gravedad calculado como número de jornadas perdidas de personal propio x 1.000 /horas trabajadas:

2020	0,04
2021	0,00
2022	0,00

- Índice de enfermedades profesionales en empleados.

No ha habido enfermedades profesionales hasta la fecha.

IX - CLIENTES

1.Aspectos materiales y Objetivos

Como ya se ha comentado anteriormente, SABIC Cartagena opera como una maquila de su único cliente que es al mismo tiempo su Sociedad matriz en Países Bajos.

2. Sistemas de reclamaciones y resolución

La gestión de reclamaciones de clientes las realiza el Departamento de Calidad. La gestión de reclamaciones se realiza mediante un proceso de trabajo que mide el tiempo de respuesta en responder al cliente e incluye un Análisis de Causas Raíces para las quejas confirmadas. El análisis de causa raíz permite identificar e implementar soluciones para evitar que pueda volver a repetirse una queja igual o similar y permite concretar con el cliente la mejor resolución. Periódicamente las quejas son analizadas con la dirección y compartidas con los empleados y se hacen seguimiento de evolución de las mejoras implementadas.

Las quejas de clientes se llevan como grupo entre SABIC International Holdings B.V y SABIC Cartagena, por lo que no hay quejas con un cliente final.

3. Medidas para proteger a los consumidores en temas de salud y seguridad

SABIC cumple con lo establecido en la legislación vigente en cuanto a la seguridad de las personas se refiere, tanto trabajadores como ciudadanos en general.

X - RELACION RESPONSABLE CON LAS COMUNIDADES

1. Aspectos Materiales y Objetivos

La empresa cuenta con una comisión de Asuntos Externos. De forma mensual el equipo se reúne con el objetivo de revisar los planes de comunicación con los grupos de interés. Hay una persona asignada como “focal point” para cada área (Recursos Humanos, Seguridad, Medios de Comunicación, Patronales, Academia, etc.).

Con los vecinos existe un canal de comunicación formal, el Panel Público Asesor que dispone de dos herramientas de comunicación: Reuniones trimestrales y un canal de mensajería Telegram.

Como una muestra más de la necesidad de contribuir de manera positiva a las sociedades en las que se encuentra, trascendiendo su actividad empresarial, en 2019 SABIC Innovative Plastics de España constituyó la Fundación SABIC España. Se trata de una entidad de interés general y sin ánimo de lucro que aboga por atender las necesidades y prioridades de las comunidades cercanas al complejo industrial generando valor en estas poblaciones en sus tres ámbitos de actuación: protección medioambiental, salud y bienestar y educación en la tecnología y las ciencias, para desarrollar proyectos, programas, colaboraciones, actividades y acciones educativas, deportivas, medioambientales y socioculturales. Está compuesta por los siguientes patronos:

Presidente: Juan-Antonio Alemany San José

Secretario: Héctor-David Puyosa Piña

Vocales:

- Susana Guijarro Castañer
- María Huertas Sánchez
- María Anneli Ylikoski
- Esther-María Fortea Espiñeira
- Pedro Soto Alarcón
- Jorge García Agudo

Inscrita en el Registro de Fundaciones de la Región de Murcia con el número 207. Se encuentra bajo el Protectorado de Fundaciones de la Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio ambiente.

La principal fuente de ingresos de la Fundación es SABIC. Al igual que en 2021, en 2022, SABIC donó a la Fundación un total de 130.000 euros.

Todas las donaciones o patrocinios a terceras partes realizados desde mitad del primer trimestre de 2019 se hacen a través de la Fundación SABIC España por lo que desde 2020 SABIC Cartagena no ha hecho ninguna donación.

No obstante, lo anterior, y con ánimo de divulgar parte de la intensa actividad de la Fundación SABIC España, a continuación, se mencionan algunas de las donaciones y actividades realizadas por la misma en 2021 y 2022:

Educación en la tecnología y ciencias:

- **Día de la Mujer:** mentorización, “Girls for a Change Technovation”, programa mentoring UPC, participación en #MujeresConQuímica
- Desde hace años, SABIC Cartagena patrocina el **Día del Colegio de Educación Infantil y Primaria** Miguel de Cervantes en La Aljorra. Las actividades llevadas a cabo durante la jornada pretenden impulsar y promover la creatividad y las capacidades de lectura, escritura y arte de alumnos de todos los cursos académicos. Además de patrocinar el concurso de redacción, dibujo y manualidades, voluntarios de SABIC participan en charlas informativas con temáticas variadas como puede ser el cuidado del medioambiente y el reciclaje.
- En 2022, SABIC Cartagena ha hecho una **donación de 10 dispositivos Tablet** al CEIP Aljorra. Facilitando a 67 niños de educación infantil el acceso a actividades educativas en plataformas digitales desde el inicio de su formación. Estos dispositivos ayudan a mejorar el programa educativo de los alumnos de 3 a 5 años, gracias a la digitalización de contenidos educativos.
- Desde el año 2019, en el que se lanza el nuevo **programa de becas** fruto de un convenio de colaboración entre la Fundación SABIC España y la Consejería de Educación, Juventud y Deportes de la Región de Murcia, se conceden becas a alumnos de FP procedentes de diferentes centros de la Región de Murcia. La iniciativa tiene como finalidad promover y facilitar el acceso a la formación profesional de los jóvenes de la Región sufragando los gastos de matrícula, seguro escolar, transporte, material escolar, libros de texto y los costes de los certificados de cualificación.
- **Cátedra SABIC Cartagena – UPCT.** Desde el 2013, SABIC forma parte de la Red de Cátedras de la UPCT para financiar proyectos de investigación y desarrollo de la Universidad. El objetivo principal de la Cátedra SABIC-UPCT es crear el marco institucional para la colaboración en el desarrollo

de proyectos tecnológicos, de desarrollo e innovación y la realización de acciones formativas para los estudiantes que forman parte de ella. La Cátedra SABIC-UPCT también apoya el talento de los jóvenes estudiantes mediante la creación de los premios para Trabajos Fin de Grado.

- **Prácticas Centro Integrado de Formación Profesional (FP Dual).** Desde el 2017, SABIC tiene un convenio de colaboración con el Instituto Politécnico de Cartagena para llevar a cabo programas de FP Dual. En esta modalidad de enseñanza innovadora, SABIC Cartagena imparte en sus instalaciones contenidos específicos que forman parte del currículum académico de los estudiantes. Durante los cursos 2021/2022 realizaron sus prácticas 20 estudiantes dentro de las instalaciones de SABIC en La Aljorra.
- Voluntarios de SABIC Cartagena, colaboran periódicamente con los colegios de la zona en **acciones científico-divulgativas**. En 2022, voluntarios de la empresa participaron en la semana de la ciencia del colegio Sta. María Micaela de Adoratrices en Cartagena, realizando experimentos para acercar a los alumnos a las posibilidades que nos brinda la ciencia.)
- SABIC Cartagena participa en la iniciativa **‘Quiero ser Ingeniera’** compartiendo las experiencias profesionales de tres de sus ingenieras para fomentar las vocaciones femeninas en el campo de la Ingeniería entre chicas jóvenes estudiantes. Además, SABIC expone en un stand los productos fabricados con sus plásticos, mostrando sus múltiples aplicaciones.
- SABIC Cartagena está comprometida con la igualdad de oportunidades y la promoción de la educación de las ramas técnico-científicas entre las jóvenes. Por ello colabora activamente en acciones que visibilizan las figuras y referentes femeninos en este sector como es el caso del programa **TechnovationGirls**.
- **Internship – Programa de prácticas.** Anualmente, durante el periodo estival, estudiantes en sus últimos cursos y recién titulados participan durante tres meses en diferentes proyectos que se desarrollan en la empresa. El objetivo del programa es la captación de talento y ofrecer a los alumnos una oportunidad de adquirir una experiencia profesional relacionada con su formación. En 2022 se contaron con 12 estudiantes.

Protección medioambiental:

- Patrocinio del **Proyecto PALS** de la Universidad Politécnica de Cartagena, UPCT, dedicado a concienciar al alumnado de Secundaria sobre las basuras marinas y reutilización del plástico. Las principales líneas de actuación del proyecto consisten realizar limpieza de playas, caracterización de basuras y muestreo de microplásticos. Además, se realizan charlas de concienciación en institutos de la zona y se plantea el Juego de Economía Circular, que fomenta la circularidad.
- Limpieza de la playa de Torre Derribada, programa (Clean4Change) En coordinación con el Proyecto PALS. Casi un centenar de trabajadores directos, indirectos y familiares de SABIC realizan la recogida y separación de los residuos encontrados. Tras la recogida y clasificación se realiza un taller dirigido a los niños y jóvenes voluntarios para explicar y concienciar sobre la importancia y razones del reciclado y gestión de residuos.
- Participación en el proyecto “Ciencia Ciudadana para Centros de Enseñanza Primaria y Secundaria: Basuras Marinas en el Litoral Murciano” desarrollado por la UPCT en colaboración con la Fundación SABIC y la Fundación española para la Ciencia y la Tecnología que tiene como fin Concienciar a los jóvenes sobre el problema de las basuras marinas, el impacto de nuestros hábitos y la necesidad de buscar soluciones. Las principales líneas de actuación del proyecto han consistido en la limpieza de playas, caracterización de basuras y muestreo de micro plásticos. Además, se han realizado charlas de concienciación en institutos de la zona.

Sector /Industria:

- Colaboración Fundación Isaac Peral
- Participación programa #TRACCION21 del INFO (online)
- Miembro de: FEIQUE, Plastics Europe Ibérica, Asemuplast, COEC, Cámara Comercio Cartagena y AMIQ.
- Miembro de asociaciones y patronales: FEIQUE, Plastics Europe Ibérica, Asemuplast, COEC, Cámara Comercio Cartagena y AMIQ.

Socio-cultural:

- Renovación patrocinio Escuela de fútbol Luis Guarch de La Aljorra
- Convocatoria Panel Público Asesor
- Convocatoria Junta Vecinal

- Colaboración formación consorcio extinción incendios y salvamento Región de Murcia
- Colaboración durante la pandemia por el Ayuntamiento de Cartagena
- Patrocinio Día del Niño de La Aljorra
- Patrocinio Noviembre cultural de La Aljorra
- Patrocinio Fiestas La Aljorra
- Patrocinio Fiestas Lobosillo
- Patrocinio Fiestas Carthagineses y Romanos

Asistencia a las comunidades desfavorecidas:

- Donativo material para ASAC En 2022, Fundación SABIC realiza dos donaciones de mobiliario a la asociación ASAC para apoyar sus actividades educativas de integración de extranjeros de la zona de La Aljorra y acercamiento de culturas.
- Renovación acuerdo con Cáritas
- Desde La Fundación SABIC España, se impulsa una campaña de recolecta de alimentos colaborando con la Asociación Jesús Abandonado. La Campaña solidaria de Navidad consiste en la recolecta y entrega de alimentos y productos de primera necesidad para personas necesitadas que acuden a los centros de acogida y comedores sociales de la Fundación.
- La Fundación SABIC colabora también con la Asociación Proyecto Abraham, mediante la iniciativa “El costurero”, un taller de confección que promueve la inserción socio-laboral, a través de la puesta en valor del residuo textil. SABIC proporciona la ropa de trabajo en desuso para darle una nueva vida a través de la Asociación.
- A lo largo de 2022, SABIC Cartagena ha participado en diferentes campañas de donación, gracias a la colaboración y solidaridad de sus empleados. Entre ellas, “dona una manta”, donde se realizó una recolecta de mantas y “pinta un bigote de lecha” donde se donó este producto para las personas sin recursos.

2. Política de relación con las comunidades locales

En 2016, SABIC Cartagena solicitó al Grupo de Investigación de Análisis Económico de la Universidad Politécnica de Cartagena la realización de un informe sobre el análisis del impacto económico a nivel nacional, regional y comarcal de su actividad. En el Informe se destaca un triple efecto positivo de la actividad de la Empresa a considerar en la determinación del impacto económico:

- **Efecto directo:** impacto positivo que tiene la actividad económica del complejo de SABIC Cartagena en la diputación cartagenera de La Aljorra.
- **Efecto indirecto:** impacto positivo generado por la actividad de SABIC Cartagena en la industria dependiente. El efecto económico se ofrece en dicho informe desagregado por área geográfica y ramas de actividad.
- **Efecto indirecto:** gasto en consumo efectuado a partir de las rentas salariales directas e indirectas.

3. Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impactos y programas de desarrollo

Desde 2019, SABIC organiza a través de su Fundación y en colaboración con las empresas contratistas que hacen trabajos durante la parada, un concurso como parte de la campaña de concienciación sobre la seguridad laboral entre los colegios de la zona cercana al complejo industrial. El concurso se lleva a cabo cada dos años coincidiendo con las paradas técnicas de mantenimiento programadas que tienen lugar en el complejo industrial. En 2022 se ha realizado durante la parada técnica de la planta LX1 bajo el lema “Cuidemos unos de otros. La responsabilidad es de todos”, donde han participado más de 500 escolares.

4. Indicadores clave de desempeño

SABIC desea ser un actor que contribuye de manera positiva a las sociedades en las que se encuentra yendo más allá de lo que constituye su actividad empresarial. Por ello, de forma anual realiza, al menos, cada una de las actividades que se mencionan en este apartado.

SABIC participa habitualmente en diferentes actividades organizadas por distintos organismos para colaborar en el desarrollo del tejido industrial de la Región de Murcia, como charlas, mesas redondas y conferencias sobre el sector.

Participación en Jornadas de la FREMM centrada en dar visibilidad a los riesgos ergonómicos y de seguridad en el trabajo.

Ponencia en Instituto de Ciencia y Tecnología de Polímeros (ICTP-CSIC)
Participación como jurado de en los Premios Emprendedor XXI del INFO.

En 2022, SABIC acumula diferentes premios en el sector industrial, entre ellos el Step Ahead que reconoce la trayectoria profesional de Mahue Sánchez, Senior

Manager de Operación y Logística, y una de las principales mujeres líderes en la industria.

En 2022, SABIC recoge el Premio Alumni gracias a distinción y reconocimiento también a Mahue Sánchez, Senior Manager en Operaciones y Logística, egresada de la Universidad Politécnica de Cartagena con una trayectoria excelente como directiva.

En 2022, SABIC ha participado en la mesa redonda sobre “El papel de las organizaciones empresariales y de las empresas en la difusión y el desarrollo de la FP Dual”. Constatando los beneficios que aporta esta modalidad educativa y la responsabilidad de la empresa para dar a conocer y mostrar el valor de la formación.

Desde 2017, junto con otras empresas punteras en el ámbito industrial y tecnológico de la Región, SABIC ha firmado un convenio de colaboración con la Fundación Isaac Peral. Nace con el objetivo de impulsar el desarrollo del sector industrial y tecnológico regional. La Fundación pretende lograr ese propósito a través de distintas actividades:

- Jornadas, estudios y congresos sobre tecnología e innovación industrial.
- Exposiciones y demostraciones sobre tecnologías punteras.
- Cursos y acciones formativas para tecnólogos de empresas y universitarios.
- Gestión de proyectos de I+D+i, de cooperación y transferencia tecnológica.
- Servicios de valor añadido para conexión de talento innovador y tecnológico

En el curso académico 2021/2022 SABIC ha otorgado becas a cinco estudiantes de la ETSII de la UPCT (En 2020/2021 fueron 3 becas). Durante este periodo los jóvenes investigan y desarrollan a través de sus proyectos propuestas de mejora para una necesidad de la empresa. Los proyectos Cátedra realizados fueron: mejora de procesos en un sistema industrial de vacío y realidad aumentada aplicada a la gestión de procedimientos en campo y la formación dentro de la empresa.

SABIC organiza charlas y actividades sobre temas relacionados con el trabajo desarrollado en la planta (química, ciencias, reciclaje, el uso de los plásticos, etc.) para alumnos de colegios de infantil y primaria e institutos de la zona de Cartagena.

Desde el año 2006, SABIC realiza programas educativos en colegios de la zona en colaboración con la Fundación Junior Achievement. Estos programas, impartidos por voluntarios de la planta en Cartagena durante un periodo de dos meses, pretenden promover el espíritu emprendedor entre los alumnos además de transmitir la importancia de valores como el esfuerzo, la superación, la responsabilidad o el respeto al medio ambiente. Cada edición del programa alcanza a una media de 90 alumnos de Educación Primaria.

En 2022 SABIC Cartagena participa en dos programaciones: Emprende por el clima, con alcance nacional y desarrollado de forma telemática; y Nuestros Recursos, a nivel local y con formato presencial en los colegios de La Aljorra y Lobosillo. Un total de 27 voluntarios de la empresa se han involucrado en estos programas.

Desde el 2009 SABIC participa en el evento educativo más destacado de la Universidad Politécnica de Cartagena, el Campus de la Ingeniería. Con el fin de acercar la química a los estudiantes de forma atractiva y motivar a los jóvenes para que opten por el mundo de la ciencia, SABIC participa con un stand, una serie de talleres prácticos dirigidos a estudiantes de Infantil, Primaria y Secundaria y charlas.

La Fundación SABIC España participa en el proyecto beSTEAM para impulsar y sensibilizar a chicas jóvenes con profesiones científico-tecnológica. El proyecto, promovido por CEEIM, consiste realizar una serie de charlas en grupos reducidos donde Ingenieras y Técnicas de SABIC comparten su experiencia laboral y vital con niñas de distintos centros escolares de la Región de Murcia.

SABIC colabora con varios centros de estudios y Universidades a través de visitas a las instalaciones de la planta de Cartagena. El principal objetivo es ofrecer a los alumnos una toma de contacto y mostrar el entramado de una empresa del sector químico.

En 2019 SABIC colaboró con las Universidades de Cartagena (UPCT), Alicante (UA), Murcia (UM), Castilla-La Mancha (UCLM), Valladolid (UVa), Universidad de Almería (UAL), así como el IES Politécnico Cartagena, el Colegio San Agustín, IES Pueblos de la Villa de Fuente Álamo, IES San Isidoro e IES San Juan Bosco Salesianos de Los Dolores, IES El Bohío de El Bohío, IES Hispania de Cartagena e IES Alquipir de Cehegín. La colaboración con las Universidades se mantiene, pero sin presencialidad.

En 2022 SABIC tiene una participación destacada en asesorar al SEF sobre la estructura y contenidos de este curso de “Paradas de plantas industriales y

plataformas Off-Shore”. La finalidad de este tipo de formación es mejorar la disponibilidad de trabajadores formados en esta industria.

Creado en el año 2017, el Panel Público Asesor es un canal de comunicación y dialogo directo entre SABIC y vecinos del complejo industrial. Las reuniones se celebran 4 veces al año y pretenden ofrecer una plataforma abierta para escuchar a los representantes de estos colectivos. En 2019 tuvo lugar el octavo panel público asesor que se paralizó en 2020 y en 2021 se retomó en el mes de septiembre.

Desde el 2018, SABIC patrocina a través de la Asociación Deportiva Luis Guarch el equipo de fútbol de 2ª autonómica EF LA ALJORRA-SABIC.

La implicación de SABIC con el club forma parte de su compromiso con la promoción del deporte base como instrumento para fomentar la integración y la práctica de actividad física.

La Fundación CEPAIM es una organización cuyo objetivo es promover un modelo de sociedad intercultural que facilite el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas inmigrantes y otras personas en situación de especial vulnerabilidad. SABIC imparte un taller enfocado en la orientación laboral de los asistentes.

La Campaña solidaria de Navidad consiste en la recolecta de alimentos y productos de primera necesidad para personas necesitadas que acuden a los centros de acogida y comedores sociales de la Fundación Jesús Abandonado en Cartagena.

Con motivo del Día de la Patrona de Cartagena, SABIC colabora con la Fundación Santo y Real el Hospital de la Caridad de Cartagena para el cuidado de enfermos terminales.

SABIC colabora en actos con motivo del Día de la Mujer para dar visibilidad los casos de éxito y liderazgo femenino en la empresa fruto de las políticas de igualdad y diversidad que lleva aplicando la empresa desde hace tiempo.

5. Medición del impacto de los proyectos

No existe una medición como tal si bien se estima que los beneficios obtenidos por las diferentes instituciones como consecuencia de su colaboración con SABIC se traduce, en general, en una mejora de sus servicios o un aumento de sus capacidades.

6. Acciones de asociación, colaboración o patrocinio (acciones que a partir de la constitución de la Fundación SABIC España en 2019, se llevan íntegramente a través de la misma)

Miembro de asociaciones y patronales: FEIQUE, PlasticsEurope, Cámara de Comercio de Cartagena, AMIQ, ASEMUPLAST, COEC y Fundación Isaac Peral.

XI - CADENA DE SUMINISTRO

1. Aspectos Materiales y Objetivos

La gestión responsable de la cadena de suministro es un factor muy relevante para la sostenibilidad y el éxito de cualquier empresa en el medio y el largo plazo. Las compañías responsables disponen de mecanismos de control con el fin de reducir riesgos reputacionales y operacionales en los procesos de compra y contratación de servicios que permitan evaluar si sus proveedores cumplen con los requisitos establecidos por la empresa y están alineados con los objetivos y la estrategia de crecimiento sostenible.

En SABIC en Cartagena contamos con un procedimiento de homologación de proveedores, así como de seguimiento de los estándares de calidad exigidos a los mismos.

Los proveedores tienen que cumplir con los requisitos de EHSS, sostenibilidad y responsabilidad social, con el código de ética y diligencia debida, así como poseer las capacidades técnicas, estándares de calidad, experiencias requeridas y tener estabilidad financiera.

2. Descripción de la cadena de suministros y cambios significativos en la cadena de suministro

SABIC en Cartagena dispone de procedimientos que aseguran la gestión responsable en la cadena de suministro. Tenemos un proceso integral de compras muy exigente que requiere que los proveedores sean calificados de acuerdo a determinados criterios de sostenibilidad, técnicos y económicos con carácter previo al proceso de licitación y formalización del contrato. En dicho proceso, obtenemos información muy exhaustiva de nuestros proveedores que incluyen aspectos relativos al cumplimiento de requisitos en materia medioambiental, cumplimiento de aspectos relativos a la seguridad y los derechos humanos de sus empleados, aspectos relativos a la seguridad y salud laboral, aspectos éticos, sociales, etc.)

3. Política en la selección y calificación de proveedores de acuerdo a criterios sociales, como relaciones laborales, derechos humanos e igualdad de género, así como ambientales

En SABIC en Cartagena se da preferencia a proveedores homologados que puedan crear valor a través de iniciativas de mejora continua enfocadas en

mejorar la eficiencia, la calidad, reducir costes o conseguir una producción más sostenible.

Con cada uno de los proveedores se formaliza un contrato marco o pedido de compra en el que se tienen en consideración las cláusulas éticas y de derechos humanos, así como cláusulas de seguridad, salud y medioambiente.

SABIC en Cartagena pone a disposición de los proveedores una intranet como canal de comunicación <https://supplier.SABIC.com>

Mantenemos reuniones con proveedores estratégicos para mejorar, entre otros, la cultura de EHS, prevención de accidentes o la fiabilidad de los equipos. También se realizan talleres específicos para profundizar en oportunidades de mejora concretas.

Para el caso de productos o servicios muy críticos, tanto el proceso de homologación como el de evaluación del proveedor puede incluir visitas o auditorías a las instalaciones de los proveedores.

En SABIC en Cartagena estamos claramente comprometidos con los más elevados estándares de ética, integridad y cumplimiento en todas nuestras operaciones y en cualquier lugar donde conducimos negocios. Nuestro Código de Ética provee los principios que seguimos, y afirma el compromiso de SABIC de mantener nuestros valores fundamentales. Buscamos trabajar con proveedores que operen con principios similares, contribuyan al desarrollo sostenible y que sean responsables socialmente, económicamente, y con el medio ambiente. El incumplimiento/falta de observación al presente Código de Conducta para Proveedores (el “Código”) puede resultar en la no-consideración para futuros negocios o en la terminación de relaciones de negocios existentes.

SABIC requiere que sus proveedores asuman los principios contemplados en el Código, en particular:

- Cumplimiento de Leyes
- Medioambiente, salud y seguridad
- Requerimientos éticos: evitar conflicto de intereses, anti-corrupción, libre competencia, registros contables y de negocios precisos, protección de información, controles de comercio
- Prácticas justas de empleo
- Monitoreo

En 2021 se realizó evaluación de desempeño a 5 empresas contratistas que resultaron con una puntuación promedio de 8.2, lo cual resultó un 4% menos con respecto al año anterior. Los resultados se compartieron con cada una de las empresas involucradas y se estableció un plan de acción y mejora.

En 2022 se realizó una evaluación de desempeño a 7 empresas contratistas que resultaron con una puntuación media de 8.8, lo cual ha supuesto un 7% de mejora respecto al resultado del año anterior.

4. Proveedores locales

Los proveedores locales son proveedores de materiales, productos y servicios localizados en el mismo mercado geográfico en el que actúa la organización.

5. Medidas tomadas para aplicar las convenciones internacionales en materia laboral (OIT; OCDE) en la cadena de suministro

En SABIC Cartagena tenemos procedimientos que nos permiten asegurar el cumplimiento de la legislación en materia laboral, procedimientos de pre cualificación y cualificación de terceros, coordinación de actividades empresariales, instrucciones generales de seguridad y salud para nuestras empresas contratistas, así como procedimientos para evaluar el desempeño de la actuación de nuestros proveedores y del desempeño en EHSS de las empresas suministradoras de obras y servicios.

Anexo 1. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentario s/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio : – Entorno empresarial – Organización y estructura – Mercados en los que opera – Objetivos y estrategias – Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios. GRI 102-4 Ubicación de las operaciones. GRI 102-6 Mercados servidos. Marco interno: descripción del entorno y del modelo de negocio de SABIC.	Capítulo I Apartados 1 a 7	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades.	Capítulo II Apartados 1 a 3	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave			

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Capítulo VI Apartado 4	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		Capítulo VI Apartado 4	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Capítulo VI Apartado 2	
	Aplicación del principio de precaución		Capítulo VI Apartado 4	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		Capítulo VI Apartado 4	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: Descripción cuantitativa de las principales emisiones a la atmósfera	Capítulo VI Apartados 1 a 5	

Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Marco interno: Cantidad de residuos por tonelada producida	Capítulo VI Apartado 5	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	N/A	-	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Marco interno: agua consumida por tonelada producida	Capítulo VI Apartados 5 y 3	
	Consumo de materias primas	Marco interno: descripción cualitativa de las principales materias primas empleadas	Capítulo VI Apartado 5	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización.	Capítulo VI Apartado 5	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las principales medidas para mejorar la eficiencia energética	Capítulo VI Apartados 1, 2 y 5	
	Uso de energías renovables	Marco interno: descripción cualitativa del consumo de energía renovable	Capítulo VI Apartado 5	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	Marco interno: Emisiones de GEI por tonelada producida	Capítulo VI Apartados 3 y 5	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de las principales medidas	Capítulo VI Apartados 3 y 5	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco interno: descripción cuantitativa de los principales objetivos	Capítulo VI Apartado 3	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Capítulo VI Apartado 5	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		Capítulo VI Apartado 5	

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Capítulo VII Apartado 3	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Capítulo VII Apartado 3	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Distribución de la plantilla por contratos indefinidos, temporales y parciales por sexo, edad y categoría profesional a fecha cierre de ejercicio	Capítulo VII Apartado 3	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa sobre despidos	Capítulo VII Apartado 3	
	Brecha salarial	Marco interno: ((salario medio colectivo más beneficiado económicamente – salario medio colectivo menos beneficiado económicamente) /salario medio colectivo menos beneficiado económicamente)	Capítulo VII Apartado 3	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	N/A	-	No se reporta
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: descripción cuantitativa de la remuneración del Administrador Único	Capítulo IV Apartados 1 y 3	
	Remuneración media de los directivos por sexo	N/A	-	No se reporta
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: descripción cualitativa sobre políticas de desconexión laboral.	Capítulo VII Apartado 2	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Capítulo VII Apartado 3	
	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la	Capítulo VII Apartado 3	

Organización del trabajo		organización del tiempo de trabajo.		
	Número de horas de absentismo	Marco interno: Número de horas de absentismo	Capítulo VII Apartado 3	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas destinadas a facilitar la conciliación.	Capítulo VII Apartado 3	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	Capítulo VIII Apartados 1 y 2	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Capítulo VIII Apartado 3	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del diálogo social	Capítulo VII Apartado 3	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	marco interno: porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	Capítulo III Apartado 1	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Marco interno: Descripción cualitativa del Balance de los convenio en materia de salud y seguridad	Capítulo VII Apartado 3	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco interno: Descripción cualitativa de las principales políticas en materia de formación y desarrollo	Capítulo VII Apartados 2 y 3	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: Cantidad total de horas de formación desglosada por categoría profesional	Capítulo VII Apartado 3	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: descripción cualitativa de la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Capítulo VII Apartado 2	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas.	Capítulo VII Apartado 3	

	trato y de oportunidades entre mujeres y hombres			
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa de los procedimientos vigentes	Capítulo VII Apartado 3	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas de integración	Capítulo VII Apartado 3	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción cualitativa del proceso de actuaciones en situaciones de acoso	Capítulo VII Apartado 3	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta. GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	Capítulo III Apartado 2	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Marco interno: descripción cualitativa de la gestión realizada.	Capítulo III Apartados 1 a 4	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias recibidas.	Capítulo III Apartado 4	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	Marco interno: descripción cualitativa de la gestión realizada.	Capítulo III Apartados 1 a 4	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.	Capítulo V Apartados 1 a 4	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas	Capítulo V Apartados 1 a 4	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: Información cuantitativa de las aportaciones en euros	Capítulo X Apartado 1	

Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: descripción del impacto de la compañía en la sociedad.	Capítulo X Apartados 1 a 6	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad de la sociedad	Capítulo X Apartados 1 a 6	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: descripción cualitativa de las principales modalidades de diálogo	Capítulo X Apartados 1 a 6	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.	Capítulo X Apartado 6	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de la gestión realizada sobre las compras a proveedores	Capítulo XI Apartados 1 a 4	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de la relación con proveedores y subcontratistas	Capítulo XI Apartados 1 a 4	

	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de supervisión	Capítulo XI Apartado 3	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Capítulo IX Apartados 1 a 3	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los procesos de reclamación	Capítulo IX Apartado 2	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información sobre las quejas recibidas	Capítulo IX Apartado 2	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: beneficio después de impuestos	Capítulo I Apartado 2.1	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: impuestos sobre beneficios pagados	Capítulo I Apartado 2.2	
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: Subvenciones públicas recibidas	Capítulo I Apartado 2.1	