

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL
FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022**

EVER SMARTER WW, S.L. y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE EVER SMARTER WW, S.L. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

A los Socios de EVER SMARTER WW, S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de EVER SMARTER WW, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de EVER SMARTER WW, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de EVER SMARTER WW, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la Información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 0.2 "Materialidad" del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Socios y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El EINF adjunto no incluye la información relativa a las remuneraciones medias, incluyendo la retribución variable, dietas e indemnizaciones, de los consejeros y directivos requerida por la normativa mercantil vigente.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de EVER SMARTER WW, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal


Sergi Puig-Serra Casas

Barcelona, 14 de julio de 2023

**Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya**

GRANT THORNTON, S.L.P.

2023 Núm. 20/23/11642

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

**ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA
CONSOLIDADO 2022 DEL
GRUPO EVER SMARTER
WW, S.L.**

Contenido

0.- ORGANIZACIÓN	5
0.1.- Acerca de este informe	5
0.2.- Materialidad	5
0.3.-Organización.....	7
0.3.1 Sociedades dependientes.....	7
0.3.2 Estructura de Gobierno	9
0.3.3 El Grupo en 2022	10
0.3.4 Políticas que aplica el grupo	12
0.3.5 Estrategia de la organización.....	12
0.3.6 Mensaje del Consejero Delegado de Eurofragance, S.L.U.	15
I.- GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL.....	16
1.1 Enfoque general.....	16
1.2 Los procedimientos de evaluación medioambiental.....	20
1.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.....	20
1.4 Contaminación.....	21
1.4.1. Medidas para prevenir, reducir o reparar	21
1.5. Economía circular y prevención y gestión de residuos	25
1.6. Uso sostenible de los recursos	28
1.6.1 Consumo de agua	28
1.6.2 Consumo de materias primas.....	29
1.6.3 Consumo de energía.....	30
1.7. Cambio climático	31
1.7.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero.....	31
1.7.2 Certificaciones de emisiones, validaciones de terceros	33
1.7.3 Metas de reducción de gases efecto invernadero. Medios implementados	33
1.8 Protección de la biodiversidad	35
II.- SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	37
2.1. Empleo.....	37
2.1.1 Empleo: número y distribución	37
2.1.2 Despidos por sexo, edad y clasificación profesional	40
2.1.3 Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional. Brecha salarial 40	
2.1.4 Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	42

2.1.5 Otras percepciones desagregadas por género	43
2.1.6 Políticas de desconexión laboral	45
2.1.7 Empleados con discapacidad. Accesibilidad universal de este colectivo	45
2.2 Organización del trabajo.....	46
2.2.1 Absentismo	46
2.2.2 Organización del tiempo de trabajo. Medidas para facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.....	47
2.3 Salud y seguridad.....	49
2.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	49
2.3.2 Accidentes de trabajo.....	51
2.4. Relaciones sociales	54
2.4.1 Participación y consulta de los empleados.....	54
2.4.2 Convenios colectivos	55
2.5. Formación.....	56
2.5.1 Políticas implementadas en el campo de la formación.....	56
2.5.2 Horas de formación por categorías profesionales	57
2.6. Igualdad	59
2.6.1 Plan de Igualdad	61
2.6.2 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.....	62
2.6.3 Política contra todo tipo de discriminación.....	62
2.6.4 Diversidad	63
III.- DERECHOS HUMANOS.....	64
3.1. Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	64
3.2 Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.....	65
3.3 Respeto a convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo	65
3.4 Contra la discriminación, a favor de la diversidad e igualdad	66
3.5 Contra el trabajo forzoso u obligatorio y a favor de la abolición efectiva del trabajo infantil.....	66
IV.- LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	68
4.1. Corrupción y Soborno.....	68
4.1.1 Medidas adoptadas para su prevención	68
4.2 Blanqueo de capitales.....	72
4.2.1 Medidas adoptadas para su prevención	72
4.3 Aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro	73
V.- INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	74

5.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	74
5.2 Cadena de suministro	81
5.3 Salud y seguridad del consumidor	84
5.4 Salud y seguridad: reclamaciones recibidas	86
5.5 Información fiscal	87
5.5.1 Beneficios obtenidos por país	87
5.5.2 Impuestos sobre beneficios pagados	87
5.5.3 Subvenciones públicas recibidas	87
VI.- ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	88

0.- ORGANIZACIÓN

0.1.- Acerca de este informe

Este informe responde a los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. La información presentada cumple con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

La información de este documento se complementa con otros informes como las Cuentas Anuales e Informe de Gestión Consolidados del ejercicio 2022 o el Informe de Sostenibilidad 2022 de Eurofragance, S.L.U.

A efectos de este informe, Ever Smarter WW, S.L. y todas sus sociedades dependientes con sus respectivas filiales se consideran como Grupo. El ciclo de elaboración de este informe corresponde a la actividad del Grupo y contiene información transparente, fiable y transversal sobre la actuación de la organización a nivel social, económico y medioambiental. Se ha intentado que el informe refleje tanto los aspectos positivos como aquellos que son susceptibles de mejora de forma que las partes implicadas puedan obtener una evaluación razonable del funcionamiento de la organización.

El informe se ha preparado de acuerdo con los estándares GRI (Global Reporting Initiative) y cubre el período entre el 1 de Enero de 2022 hasta el 31 de Diciembre de 2022. La periodicidad de este informe es anual.

Con el fin de comprobar la fiabilidad de los datos y la consistencia de la información que da respuesta a los Estándares GRI, el Grupo cuenta con la verificación externa del informe a través de la firma Grant Thornton, S.L.P.

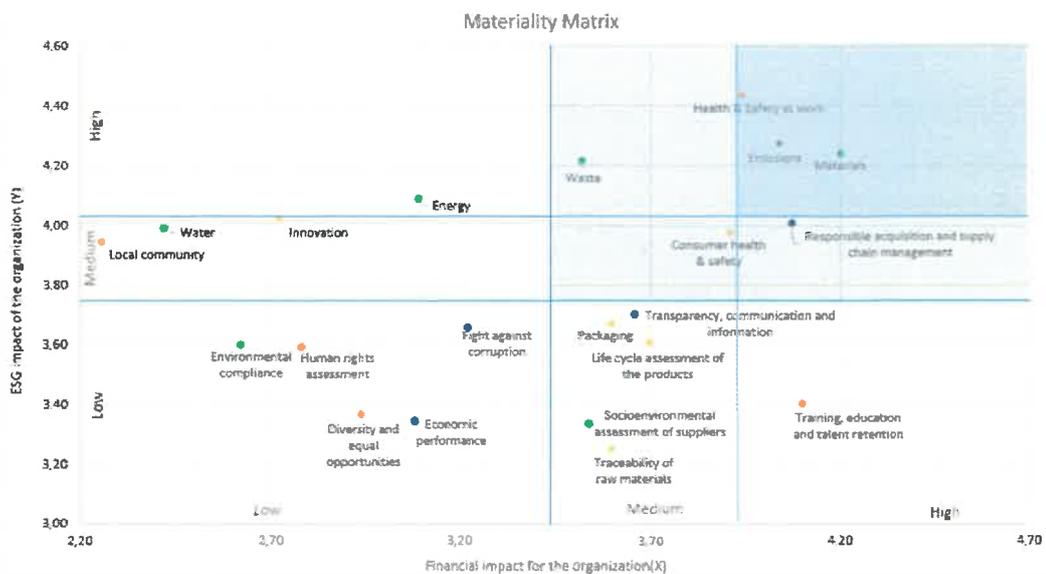
0.2.- Materialidad

Las buenas prácticas en sostenibilidad comienzan con la comprensión de lo que es importante para nuestros grupos de interés, ya que estos son los constituyentes directamente afectados por las operaciones cotidianas de Eurofragance. A finales de 2022, Eurofragance llevó a cabo una actualización de su análisis de materialidad, superponiendo una perspectiva adicional de Doble Materialidad. Como resultado, una nueva perspectiva financiera se extiende a la perspectiva de impacto ESG.

Este nuevo enfoque permite a las partes interesadas de Eurofragance identificar las cuestiones más relevantes en materia de sostenibilidad y las que tienen un mayor impacto en la actividad de la empresa (materialidad de impacto), así como destacar aquellas cuestiones que tienen más probabilidades de repercutir en el rendimiento, el posicionamiento o el valor de la organización (materialidad financiera). Esta matriz de doble materialidad guiará la estrategia de sostenibilidad de Eurofragance en los próximos años.

Metodología

Se analizaron los temas planteados por los grupos de interés como posibles temas materiales para identificar los asuntos más relevantes según este enfoque de doble perspectiva. Tomamos como referencia la Norma de Responsabilidad AA1000SES, las Normas GRI de la Global Reporting Initiative y el análisis de materialidad desarrollado en 2021 desde una perspectiva interna y externa. Priorizamos los asuntos basándonos en esta doble perspectiva, incluyendo aportaciones para identificar el impacto ESG y financiero de cada asunto. Incluimos un análisis de los posibles riesgos internos, sectoriales y geopolíticos, y realizamos un análisis comparativo del sector. Por último, estudiamos cómo estos temas, u otros, podrían afectar a nuestro negocio, y los validamos y clasificamos tanto por el equipo de Sostenibilidad como por el equipo de Dirección.



Las cuestiones materiales identificadas para Eurofragrance son las siguientes:



En este contexto, para garantizar que este mapa de materialidad refleja de forma razonable y equilibrada los objetivos y las cuestiones relevantes para Eurofragrance, esta evaluación fue verificada por la empresa, así como los impactos, directos o indirectos, a lo largo de la cadena de valor. La realización de este ejercicio también nos permitió descubrir y esbozar

los objetivos empresariales y las estrategias corporativas clave según los principales grupos de interés de Eurofragance.

0.3.-Organización

La sociedad EVER SMARTER WW, S.L. (en adelante, la Sociedad o Sociedad dominante) fue constituida el 28 de julio de 2004 bajo la denominación Eurofragance Worldwide, S.L. En fecha 12 de abril de 2012 cambio su denominación por la actual. Su domicilio social se encuentra en Vallsolana Garden Business Park, C/ Camí de Can Camps 17-19, Edificio Kibo Planta 1 Modulo A, Sant Cugat del Vallés (Barcelona).

De acuerdo con sus estatutos, la Sociedad tiene como objeto social, detentar u ostentar la titularidad de valores mobiliarios en las que esta Sociedad desarrolla actividades de dirección y gestión. En el ejercicio 2013 se amplió el objeto social de forma que la misma pueda ejercer adicionalmente la actividad inmobiliaria y la prestación de servicios de dirección, gestión, control, administración, asistencia técnica y promoción a empresas profesionales.

La Sociedad es la dominante del grupo Eurofragance S.L.U. y Sociedades dependientes formulando cuentas anuales consolidadas.

0.3.1 Sociedades dependientes

Las sociedades dependientes incluidas en el perímetro de consolidación en el ejercicio 2021 eran las siguientes:

Denominación	País	Actividad
ADRINAU 2002, S.L.U.	ESPAÑA	Inversiones inmobiliarias
LINKED S&B, SICAV, S.A.	ESPAÑA	Gestión de activos financieros
EUROFRAGANCE, S.L.U.	ESPAÑA	Fabricación y comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE FZ LLC	E.A.U.	Comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE INDIA PVT, LTD	INDIA	Comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE MEXICO, S.A. DE C.V.	MEXICO	Fabricación y comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE ESANS VE AROMA TIC. LTD.STI	TURQUÍA	Comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE ASIA PACIFIC, PTE LTD	SINGAPUR	Fabricación y comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE SHANGHAI CO. LTD	CHINA	Comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE HOLDING COMPANY, INC	E.E.U.U.	Holding de tenencia de participaciones
EUROFRAGANCE LLC.	E.E.U.U.	Comercialización de fragancias

En 2022, las sociedades dependientes incluidas en el perímetro de consolidación son las siguientes:

2022		
Denominación	País	Actividad
ADRINAU 2002, S.L.U.	ESPAÑA	Inversiones inmobiliarias
SANJI INVESTMENTS, S.L.U.	ESPAÑA	Gestión de activos financieros
EUROFRAGANCE, S.L.U.	ESPAÑA	Fabricación y comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE FZ LLC	E.A.U.	Comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE INDIA PVT, LTD	INDIA	Comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE MEXICO, S.A. DE C.V.	MEXICO	Fabricación y comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE ESANS VE AROMA TIC. LTD.STI	TURQUÍA	Comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE ASIA PACIFIC, PTE LTD	SINGAPUR	Fabricación y comercialización de fragancias
EUROFRAGANCE SHANGHAI CO. LTD	CHINA	Comercialización de fragancias

Se consideran sociedades dependientes, incluyendo las entidades de propósito especial, aquellas sobre las que la Sociedad, directa o indirectamente, a través de dependientes ejerce control, según lo previsto en el art. 42 del Código de Comercio. El control es el poder para dirigir las políticas financieras y de explotación, con el fin de obtener beneficios de sus actividades, considerándose a estos efectos los derechos de voto potenciales ejercitables o convertibles al cierre del ejercicio contable en poder del Grupo o de terceros.

Ninguna de las sociedades del Grupo cotiza en bolsa.

A finales de 2022, Eurofragance vendió su fondo de comercio en U.S.A. y anunció para 2023 la adquisición de su antiguo socio comercial en Indonesia PT Euronindo Fragrance para convertirse en Eurofragance Indonesia. Las sociedades implicadas en la venta del negocio en USA no se hallan disueltas a 31 de diciembre de 2022 pero no figuran en la lista de sociedades dentro del perímetro fiscal del grupo debido a su recalificación por los auditores como activos disponibles para la venta.

Dentro del Grupo, solo Eurofragance, S.L.U. y sus filiales fabrican o distribuyen producto. La marca principal bajo la que se comercializa el producto es



En determinados países como Iraq, Yemen, U.A.E.; Egipto, Irán o Pakistán donde puede haber proximidad entre puntos de venta, se utiliza una marca secundaria registrada bajo el nombre de Splendour.

La sede principal del Grupo se encuentra en Sant Cugat del Vallés (España) y es aquí donde se encuentran los principales ejecutivos y administradores.

Eurofragance opera desde sus fábricas en Rubí (España), México D.F. (México) y Singapur (Singapur). Desde las instalaciones de Rubí se atiende todo el mercado europeo, Golfo Pérsico, Norte de África y Turquía. Desde México se atiende toda la zona de Centroamérica. Desde Singapur se sirve a todos los mercados asiáticos.

Además, Eurofragance cuenta con acuerdos de fabricación en India, China.

También dispone de centros creativos en Sant Cugat del Vallès que actúa como sede principal, Dubái, Singapur y México. En los centros creativos se desarrollan los proyectos de desarrollo de fragancias y están equipados con laboratorios de análisis y cabinas sensoriales, perfumistas y evaluadores.

Eurofragance vende en más de 70 países, siendo los de mayor volumen y relevancia Emiratos Árabes Unidos, Arabia Saudita, España, Turquía e Indonesia. Utiliza su red comercial propia y la de distribuidores y agentes en Filipinas, Taiwán, Brasil e Indonesia además de representantes en países como Polonia, Senegal, Rusia, Argelia, entre otros.

Eurofragance fabrica y comercializa fragancias de gran calidad para marcas de perfumería fina, cuidado personal, cuidado del hogar y ambientación, por lo que sus clientes son empresas de todos estos sectores. Se trata de una empresa con un modelo de negocio B2B aunque se orienta al consumidor final.

Por otra parte, la cabecera de grupo EVER SMARTER WW, S.L. tiene su actividad en la inversión en otras empresas y en fondos de capital riesgo y ADRINAU 2002, S.L.U. se dedica a la inversión en real estate y alquiler de viviendas y naves industriales.

El Grupo está formado por unos 400 empleados.

El principal accionista de EVER SMARTER WW, S.L. es la sociedad holding PITI INVESTMENTS WW, S.L. que posee el 52,55%.

La cifra de negocio del Grupo Ever Smarter WW, S.L. y sociedades dependientes consolidada con filiales en el ejercicio 2021 fue de 90.806.853 euros y en 2022 de 116.085.652.-

La cifra de activos totales del Grupo Ever Smarter WW, S.L. y sociedades dependientes consolidada a 31 de diciembre de 2021 es de 110.220.320 euros y en 2022 de 133.565.611 euros.

0.3.2 Estructura de Gobierno

La Junta General de Accionistas es el máximo órgano de decisión del Grupo en las materias de su competencia.

EVER SMARTER WW, S.L. cuenta con un Consejo de Administración formado por 6 miembros al que le corresponden los más altos poderes y facultades para gestionar, dirigir, administrar y representar al Grupo, centrandose su actividad fundamentalmente en la supervisión de la gestión ordinaria de la Sociedad encomendada al Consejero Delegado y a los asuntos de particular trascendencia para el Grupo.

Eurofragance, S.L.U. se gobierna también a través de un Consejo de Administración formado por 4 miembros, el Consejero Delegado y 3 de sus accionistas. Además, dispone de un Consejo Asesor formado por 2 o 3 consejeros externos al que asisten regularmente los ejecutivos de alta dirección para debatir sobre todos los temas estratégicos. Existen además dos importantes comités que reportan directamente al Consejo como son la Comisión de Talento y la Comisión de Compliance.

Eurofragance dispone además de un Comité de Dirección o Management Team formado por los directivos de la compañía y que reporta directamente al Consejo de Administración a través del Consejero Delegado.

Los Consejos de ambas sociedades se reúnen un mínimo de 4 veces al año para el seguimiento del ejercicio coincidiendo con los cierres de trimestre.

Existe además un Comité de Sostenibilidad para gestionar los indicadores y fijar los objetivos de mejora en ESG.

0.3.3 El Grupo en 2022

En el ejercicio 2022, el Grupo ha seguido sido protagonista de diversos proyectos sociales, ambientales y de buen gobierno que han contribuido a mejorar la calidad de vida de las personas y, a su vez, han fomentado el crecimiento económico y sostenible del entorno. Estos hitos han reforzado el compromiso de EVER SMARTER WW, S.L. con sus grupos de interés y han posicionado a la organización como una entidad socialmente responsable. A continuación, se detallan los más importantes:

Social

- Global Community Day celebrado en noviembre con múltiples actividades sociales a nivel local en colaboración con diferentes ONGs seleccionadas por los empleados y ayuda especial a los refugiados de la guerra de Ucrania y a las familias afectadas por los terremotos en Turquía..
- Colaboración con el Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona en el desarrollo de una solución para las personas que padecen deficiencia de carnitina y trimetilaminuria que les hace desprender mal olor.
- Plan de Igualdad: La mayoría del personal de Eurofragance en España recibe la formación en los siguientes temas:
 - o Acoso sexual en el lugar de trabajo
 - o Lenguaje inclusivo
 - o Plan de igualdad
- Teletrabajo: La política de teletrabajo se extiende a las filiales de Eurofragance de México, Singapur, Dubái y Turquía.
- Igualdad de género: Las mujeres ocupan el 48% de los puestos directivos de la plantilla global del grupo. El Management Team ya cuenta con dos mujeres.
- Wellbeing programme : se ha iniciado un programa de bienestar en España con el apoyo de un psicólogo. La salud mental es una prioridad.

- **Inclusión:** El contrato firmado a finales de 2021 con Miton nos permitió contar en 2022 con cinco personas con discapacidad física o mental en riesgo de exclusión social y profesional que trabajaron en nuestra planta de Rubí bajo la supervisión de su tutor.
- **Formación profesional:** La Academia de Perfumería de Eurofragance sigue trabajando en la formación de perfumistas y el programa de prácticas continúa desarrollando nuevos talentos. Disponemos también de un plan de recolocación de los empleados que dejan de tener proyecto en Eurofragance.
- **Implicación con la cultura:** Eurofragance tiene el reconocimiento de Empresa Comprometida con la Cultura (Segell d'Empresa Compromesa amb la Cultura).
- **Apoyo a la investigación médica:** Eurofragance continúa apoyando la investigación y atención en diferentes áreas de la salud.
- **Responsabilidad:** Se dedica más del 1.5% del Ebit a proyectos sociales y culturales.

Cadena de valor

- Política de aprovisionamiento responsable de Eurofragance y Código Ético de Proveedores: el 41% de los proveedores han firmado el Código Ético para Proveedores que, en términos de valor de compra, supone un 72%.
- **Inversiones:** En la planta de Rubí, nuevo depósito de agua dedicado a seguridad anti-incendios e Instalación de rociadores. Inicio de un nuevo proyecto de construcción de un edificio de tres plantas en Rubí, remodelación de instalaciones antiguas con nuevos vestuarios.
- **Compras éticas:** contrato con SEDEX para ser miembros de pleno derecho a inicio 2023.
- **Seguridad.** Se supera una auditoría de seguridad sobre vulnerabilidades digitales.
- Evaluación de satisfacción del cliente 2022 con una puntuación de 4,3 sobre 5.

Investigación y desarrollo

- **Creación de ingredientes:** En 2021, Eurofragance desarrolla su primer ingrediente propio, L'Âme du Bois™, su primer cautivo, obtenido a partir de material de residuo reciclado procedente de la industria maderera. En 2022 obtiene el primer puesto a la "Mejor Materia Prima" en los VPC Green Beauty Awards.
- **Proyecto de desarrollo de microcápsulas de fragancia biodegradables (2022-2027)**
- Presentación de un ingrediente reciclado para atenuar malos olores (2021-2023)

Medioambiente

- **Reducción de emisiones:** En la sede central, la transición continua para electrificar la flota de vehículos.
- **Impacto climático:** Eurofragance está adherida al Programa de Acuerdos Voluntarios de la Oficina Catalana para el Cambio Climático (Programa d'Acords Voluntaris de l'Oficina Catalana pel Canvi Climàtic).

- Huella de carbono: reducción del 30% en servicios de mensajería y 41% de reparto desde sede central a planta.
- Gestión del agua: Sistema de tratamiento electroquímico del agua operativo en México.
- Lanzamiento de un concurso de sostenibilidad para implicar a los empleados en nuestros objetivos.

0.3.4 Políticas que aplica el grupo

El conjunto de Políticas del Grupo refleja los compromisos y los principios de actuación aplicables a todas las sociedades de este en materia económica, social, ambiental y de buen gobierno. La lista siguiente muestra algunas de ellas

- Política de compliance
- Política antifraude y anticorrupción
- Política de gestión de recursos financieros
- Política en caso de inspecciones
- Política de confidencialidad
- Política de igualdad
- Política de teletrabajo
- Política de vehículos de empresa
- Política de protección de datos
- Política de sostenibilidad y medio ambiente
- Política de gastos corporativos
- Política de aprovisionamiento responsable
- Política de movilidad Internacional
- Política de uso de los medios informáticos y telefonía
- Política de seguridad y salud
- Política de seguridad informática
- Política de calidad

0.3.5 Estrategia de la organización

“Making scents, caring for people and planet.”

Todas las decisiones estratégicas del Grupo son consideradas desde el ángulo de la sostenibilidad, desde las inversiones de Ever Smarter hasta el diseño de las fragancias de Eurofragance. La filosofía sobre la sostenibilidad se ha abrazado de forma natural y total por toda la comunidad de trabajadores. Y en muchos casos, el Grupo se ha rodeado de socios externos que comparten los mismos valores en sostenibilidad. Se anima enérgicamente a aquellos que todavía no lo han hecho, a sumarse cuanto antes.

Se equilibran los esfuerzos y estrategias a través de los cuatro pilares de la sostenibilidad: seguridad, comunidad, ética y recursos. Estos cuatro pilares están ligados a la noción de respeto; respeto por cualquier persona de cualquier lugar, respeto al planeta y a todas sus formas de vida y respeto para que toda persona pueda ganar lo suficiente para vivir con

dignidad. Con este propósito, más allá de la actividad económica propia del negocio, se aborda la sostenibilidad desde un punto de vista holístico.

A todos los niveles, los empleados de la red global del Grupo valoran que la sostenibilidad no es un único proyecto sino un proceso continuo a lo largo del tiempo. Ya se han conseguido algunos de los objetivos, pero todavía queda un largo camino por recorrer. En la estrategia de sostenibilidad del Grupo, existen objetivos a corto, medio y largo plazo. Se detallan a continuación:

ÁREA	LOGROS (2021/2022)	MEDIO PLAZO (2024)	MEDIO PLAZO (2027)	LARGO PLAZO (2030)
Salud y Seguridad en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción índice de siniestralidad por debajo de la media del sector 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de la certificación ISO 45001 en España (2025) 		<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de la certificación ISO 45001 en todas las plantas de fabricación
Salud y seguridad de los consumidores	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención de incidentes relacionados con la salud y la seguridad de los productos 			
Igualdad y diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del Plan de Igualdad de Género en España 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación y aplicación del protocolo de acoso en todas las filiales 		
		<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Diversidad en España 		
Nuevas formas de trabajar	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación del espacio de trabajo a las tendencias actuales 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Política global de trabajo desde casa 			
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y formación sobre Office 365, nuevos protocolos de trabajo y gobernanza 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalización del ecosistema laboral y formación relacionada 		
Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación sobre el progreso con respecto a los ODS (objetivo anual) 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Ningún incidente relacionado con la violación de los derechos humanos en las operaciones realizadas por la compañía 			
Soborno y lucha contra la corrupción	<ul style="list-style-type: none"> • Adopción y formación del protocolo de compliance para todos los nuevos empleados (objetivo anual) 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de los incidentes de soborno y corrupción mediante la formación continua y la sensibilización (objetivo anual) 			
Abastecimiento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación y difusión de la Política Global de Abastecimiento y del Código Ético de Proveedores 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Adopción por parte de los proveedores del Código Ético de la compañía 			

Certificación medioambiental		<ul style="list-style-type: none"> • Implantación de un sistema de gestión global conforme a los requisitos de la norma ISO 14001 en los centros de fabricación 		<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de certificaciones ISO 14001 en todos los centros de fabricación
Productos	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de un nuevo ingrediente mediante el reciclaje de residuos 			
		<ul style="list-style-type: none"> • Creación de una cartera de fragancias compactas, lo que se traduce en envíos más ligeros para los clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de tecnologías biodegradables de encapsulación de fragancias 	
Biodiversidad		<ul style="list-style-type: none"> • Certificación (RSPO) del 100% del aceite de palma que se utiliza 		
		<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación con los proveedores para ayudar a las comunidades agrícolas locales 		
Huella de carbono	<ul style="list-style-type: none"> • Cálculo de la huella de carbono global (alcances 1, 2 y 3) 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Adopción de una nueva política de vehículos de empresa, que sólo permite coches de cero emisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de estaciones de carga para coches eléctricos de los empleados 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de aprovisionamiento local en todas las filiales 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de las emisiones GEI globales por unidad de ventas en consonancia con la estrategia mundial 2050 de cero emisiones de la ONU (alcances 1, 2 y 3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación de la huella de carbono (alcances 1 y 2) 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre que es posible, consolidar los pedidos del cliente 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de las emisiones de CO2 en 50t 			
Papel	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción en un 20% del papel que se usa en las plantas de fabricación 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción en un 20% del papel que se utiliza en los laboratorios 		
Energía	<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de paneles solares en la planta de fabricación de Rubí en España 	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de la superficie de paneles solares en la planta de fabricación de Rubí 		<ul style="list-style-type: none"> • Producción de energía renovable en todas las instalaciones (siempre que sea posible)
	<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de una dosificadora Fricke más eficaz en la planta de Rubí 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación de energía renovable en las oficinas de Rubí y de Sant Cugat del Vallès 			
Agua	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción en un 5% del consumo de agua por tonelada producida 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de un sistema de tratamiento de aguas en las instalaciones de México 			

Residuos	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación de nuevos procesos de reciclado en la sede central de Eurofragance 			<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de residuos a cero
	<ul style="list-style-type: none"> • El 90% de los residuos son reciclados 			

Leyenda:

	Conseguido en 2021
	Conseguido en 2022
	Parcialmente conseguido 2022

0.3.6 Mensaje del Consejero Delegado de Eurofragance, S.L.U.

“Lo que vemos en nuestra ruta por el mundo nos da el impulso de energía necesario para continuar nuestro esfuerzo y nuestro viaje hacia un mundo más sostenible. Como siempre decimos en Eurofragance, “cada granito de arena cuenta y el futuro es ahora”.

Laurent Regis Joseph Mercier

I.- GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

1.1 Enfoque general

El Grupo está firmemente comprometido con la gestión ambiental y con la protección de los ecosistemas naturales, así como con el cumplimiento y respeto de la debida diligencia y la garantía del cumplimiento de la legislación ambiental.

Además, promueve la gestión eficiente de la energía y realiza una gestión circular de los recursos, al tiempo que incorpora medidas para promover la gestión responsable de éstos.

La sostenibilidad es una palanca transversal en la estrategia del Grupo y forma parte de su filosofía corporativa y de su proceso de toma de decisiones.

Eurofragance dispone de una Política Global de Sostenibilidad que fue elaborada el 1 de septiembre de 2021, con el objetivo de crear un equilibrio entre la generación de rentabilidad y el respeto del desarrollo social y ambiental promoviendo la generación de valor sostenido en el corto, mediano y largo plazo para todos los grupos de interés.

Esta política sirve de guía en el tratamiento de la sostenibilidad y las acciones a llevar a cabo en la lucha contra la desregulación climática, las prácticas poco éticas y la pérdida de biodiversidad, entre otros temas candentes como son:

La gestión circular y de residuos responsable

Principios básicos de actuación

- *Procurar una gestión responsable de los recursos utilizados en el desarrollo de la actividad de la compañía.*
- *Realizar una gestión adecuada de los residuos, que incluya un proceso de identificación, control y registro de los mismos.*
- *Apuntar, en la medida de lo posible, a objetivos de cero residuos y expandir el propio tratamiento de agua residual.*
- *Llevar a cabo y apoyar el desarrollo de proyectos de economía circular.*
- *Implementar soluciones para reducir o eliminar la emisión de olores en las inmediaciones de los Sites de producción.*

El cumplimiento ambiental

Principios básicos de actuación

- *Cumplir con la legislación ambiental en cada uno de los países en los que el Grupo tiene presencia. Esto incluye el cumplimiento de declaraciones, convenios y tratados internacionales, así como la normativa nacional, regional y local.*
- *Fomentar y extender el compromiso ambiental con empleados, proveedores y terceras partes.*

- *Implementar las mejores prácticas de cuidado y manejo ambiental para evitar cualquier impacto negativo en el medio ambiente.*
- *Gestionar adecuadamente todas las instalaciones con el fin de minimizar cualquier tipo de impacto ambiental que afecte a la biodiversidad o al medio natural.*
- *Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente relacionada con áreas protegidas vulnerables como la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES).*
- *Utilizar vehículos energéticamente eficientes para una movilidad más sostenible y fomentar el uso de tecnologías para evitar viajes innecesarios de los empleados.*

La eficiencia energética

Principios básicos de actuación

- *Promover la eficiencia energética en los procesos y procedimientos, a través de la implementación de más recursos renovables de energía, como los paneles solares.*
- *Evaluar la huella de carbono y diseñar una metodología para reducirla.*
- *Apoyar el desarrollo de iniciativas que reduzcan el consumo de energía en las instalaciones.*
- *Sensibilizar y formar al personal en buenas prácticas para el ahorro energético.*
- *Desarrollar un análisis de la huella de carbono de las operaciones del Grupo, o evaluar las cargas ambientales asociadas con el proceso.*

La Política Global de Sostenibilidad

La Política Global de Sostenibilidad, aprobada por el Consejo de Administración y por el equipo directivo de Eurofragance, está estructurada en cinco puntos básicos: ética y gobierno, sostenibilidad en la cadena de valor, personas, gestión medioambiental y producto e innovación, estableciendo que uno de los objetivos prioritarios y estratégicos que impulsan la actividad cotidiana de la organización es la seguridad y salud laboral y la protección del medio ambiente.

Además, la estrategia del Grupo está alineada tanto con los objetivos de las Naciones Unidas (Eurofragance está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact)), como con la Carta de Sostenibilidad de IFRA-IOFI (órganos representativos globales de las industrias de fragancias y sabores) a la cual también está adherida Eurofragance y que consiste en un marco voluntario que representa un compromiso colectivo para marcar la diferencia para el planeta y las personas. A nivel corporativo, Eurofragance cuenta con un Comité de Sostenibilidad que se encarga de la toma de decisiones sobre temas éticos, medioambientales y sociales, así como de recibir y gestionar todas aquellas denuncias y multas que se puedan recibir.

Durante 2021 el Grupo no recibió ninguna multa o sanción por incumplimiento de normativa ambiental. Sin embargo, en 2022, el Grupo sí que ha sido sancionado por superar el parámetro de nitrógeno kjeldahl en sus aguas residuales. El problema se ha detectado y se han aplicado las medidas correctoras adecuadas para solucionarlo y evitar que se repita en un futuro.

Gestión de la calidad y del medio ambiente

En *España*, Eurofragance dispone en sus centros de un sistema integrado de gestión de la calidad y del medio ambiente de acuerdo con las normas internacionales ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, obtenidas ambas en 2009. Además, en Eurofragance todos los años se analizan y evalúan internamente los impactos ambientales significativos, como el consumo de agua y energía, la contaminación, las emisiones, el ruido, etc...

En 2021 y durante este año, Eurofragance España ha contratado los servicios de la empresa DNV (Det Norske Veritas) para realizar una auditoría anual de seguimiento.

En *Singapur*, Eurofragance dispone de un sistema de gestión integrado de calidad y de seguridad y salud, de acuerdo con las normas internacionales ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018 certificado por TÜV SÜD PSB.

En *Dubái*, Eurofragance dispone de un sistema de gestión de calidad de la norma internacional ISO 9001:2015 certificado por DAS CERTIFICATION.

Eurofragance cuenta además con la certificación ECOVADIS desde febrero 2021, certificación que abarca una amplia gama de sistemas de gestión no financieros, que incluye los impactos de medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles, y de la que este año ha conseguido la medalla de oro por sus logros en sostenibilidad y los proyectos en curso.

A continuación, se resume el alcance del sistema de gestión de la calidad, la prevención y el medio ambiente, incluido el desempeño energético:

Pais	Tipo de Centro	Centro	Actividad	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001
España	Oficinas	Sede Central Sant Cugat del Valles	Centro creativo, actividades de I+D Diseño y comercialización del producto	x	x	
	Planta Química	Rubi	Fabricación de mezcla de aceites esenciales	x	x	
Dubái	Oficinas	South Al Barsha 2	Centro creativo, diseño y comercialización del producto	x		
Singapur	Oficinas	Biopolis	Centro creativo, diseño y comercialización del producto	x	x	x
	Planta Química	Loyang	Fabricación de mezcla de aceites esenciales	x	x	x

Para asegurar que este sistema de gestión de la calidad, la prevención y el medio ambiente es conveniente, adecuado y eficaz de forma continua, Eurofragance tiene establecidos, y mantiene actualizados, diferentes procesos y procedimientos de diligencia debida. A continuación, se detallan los más importantes:

Herramientas de gestión para la prevención y el control medio ambiental:

- Riesgos y oportunidades en prevención y medio ambiente.
- Evaluación de aspectos ambientales.
- Revisión energética.
- Requisitos legales y otros requisitos.
- Formación en prevención y medio ambiente.
- Comunicación, participación y consulta en prevención y medio ambiente.
- Gestión de la documentación de prevención y medio ambiente.
- Control de cambios en prevención y medio ambiente.
- Seguridad industrial en equipos e instalaciones.
- Control de trabajos con riesgos especiales.
- Control de proveedores de obras y servicios.
- Control de vertidos de aguas residuales.
- Control de emisiones atmosféricas.
- Gestión de residuos.
- Transporte por carretera de mercancías peligrosas.
- Planes de emergencia.
- Auditorías en calidad, prevención y medio ambiente.
- Revisión por la Dirección del sistema de calidad, prevención y medio ambiente.
- Incidentes, no conformidades, oportunidades de mejora y acciones correctivas.

Riesgos y oportunidades en sostenibilidad

El Grupo tiene en cuenta los riesgos y oportunidades en sostenibilidad, incluyendo los riesgos y oportunidades ambientales:

Riesgos

- Riesgos ambientales: la política ambiental de Eurofragance tiene, entre otros objetivos, minimizar los impactos ambientales y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros principios a los que la organización se suscriba, así como implantar técnicas de prevención de la contaminación.
- Riesgos para la sociedad: en relación con los potenciales riesgos de alcance social, el sistema de calidad de Eurofragance cubre todo el proceso de producción, desde la obtención de la materia prima hasta la liberación del producto terminado, con la finalidad de minimizar el riesgo de liberar al mercado un producto que pueda tener comprometida su calidad, eficacia o seguridad.
- La compañía dispone de un sistema de control de reclamaciones que le permite la rápida detección de posibles problemas de calidad, eficacia o seguridad del producto y la adopción de las medidas correctoras pertinentes. Además, los sistemas de control de trazabilidad de producto permiten una retirada rápida y efectiva de cualquier lote de producto del mercado.

Oportunidades

- Oportunidades ambientales: reducir la huella de carbono a través del abastecimiento local con el fin de reducir el recorrido o larga distancia en el envío de productos.
- Oportunidad para la sociedad: hacer partícipe de forma responsable a todos los proveedores a través de la Política de Aprovisionamiento responsable, aprobada en octubre 2021, y el Código Ético con los proveedores creado en enero 2021.

1.2 Los procedimientos de evaluación medioambiental

Actualmente el Grupo dispone de las siguientes herramientas de evaluación medioambiental a nivel global:

- **Encuesta a proveedores:** anualmente se envía una encuesta a todos los proveedores del Grupo con el objetivo de evaluar los tres pilares de la sostenibilidad (planet, people & profit). Con esos resultados se realiza un análisis para obtener conclusiones sobre como de comprometidos están los proveedores en materia medioambiental.
- **Encuesta de satisfacción del cliente:** cada año se solicita al cliente que responda un cuestionario sobre cómo de sostenible consideran que es el Grupo. Esos datos y su análisis sirven al Grupo para detectar sus puntos débiles y así poder mejorarlos. Para el ejercicio de 2022 hemos subcontratado los servicios de la empresa STIGA con el fin de obtener un alto nivel de respuesta.
- **Carta informativa de criterios ambientales:** también anualmente, Eurofragance envía una carta de homologación a todos sus proveedores, entre otros, con requisitos de eficiencia de ISO 14001. En la carta se les informa sobre cuáles son los criterios del Grupo en relación con el medioambiente y se les comunica que en caso de no cumplir con éstos el Grupo los podrá deshomologar.
- **Huella de carbono:** cada año se calcula el CO2 del Grupo en tres vertientes: (i) el alcance de emisiones directas (ii) el alcance de emisiones indirectas y (iii) el alcance de las emisiones indirectas procedentes de fuentes que no son propiedad del Grupo.
- **Encuesta a transportistas:** en la sede central de Eurofragance anualmente se evalúa el cumplimiento de los criterios medioambientales por parte de las empresas de transporte subcontratadas para realizar los envíos del producto final. Los criterios medioambientales que se evalúan son, entre otros, la renovación de la flota, la huella de carbono, el tipo de combustible y los tipos de envíos (aéreo, marítimo o por carretera).

1.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El Grupo aplica el principio de precaución para la gestión de riesgos ambientales estableciendo las siguientes medidas preventivas con el objeto de minimizar los riesgos de afectación hacia al medio ambiente:

- **Huella de Carbono:** se han contratado los servicios del proveedor Anthesis Lavola con el objetivo de calcular los alcances 1,2 y 3 de la huella de carbono. Con los resultados obtenidos el Grupo propondrá objetivos de reducción.
- **Energía:** en 2021 se adquirieron e instalaron paneles solares en el centro de producción de Rubí, con el fin de obtener energía renovable propia. Además, se contrató energía renovable en las oficinas de Rubí y Sant Cugat del Vallès. Este conjunto de acciones hace que el centro de Headquarters de Eurofragance se considere de cero emisiones.
- **Layout de fabrica:** desde 2021, nuestra planta de producción de Rubí trabaja bajo un layout de fabricación basado en requisitos de sostenibilidad.
- **Residuos:** durante 2021 se implementó el de reciclaje del biselado de las etiquetas adhesivas. En 2022, contratamos un servicio privado de gestión de residuos de selectiva en nuestra planta productiva ubicada en Rubí. A partir de este momento, somos capaces de cuantificar nuestros residuos por categoría y definir unos objetivos de reducción basados en la totalidad de residuos generada.
- **Consumo de Agua:** el objetivo marcado en 2021, reducción del 5% del consumo de agua por Tn en la sede central (centro de Rubí), se consiguió. En 2022 se ha logrado reducir el consumo de agua hasta un 20%. Además, en la fábrica de Eurofragance en Rubí, se dispone de un lavadero automático que limpia con vapor de agua lo que permite realizar una limpieza con menor consumo de agua. En el resto de nuestras sites, el proceso de limpieza es manual y se usa un sistema optimizado con el objetivo de consumir solo el agua necesaria.
- **Aguas residuales:** en el centro de Rubí se adquirió el año pasado, un nuevo robot con el que se optimizó el proceso de lavado de recipientes. Se eliminaron así, los recipientes intermedios de órdenes de fabricación, reduciéndose considerablemente el número de contaminante que se desecha a aguas residuales. Además, de la instalación de una depuradora en la planta de México.
- **Certificado RSPO:** Certificado interno de obligado requerimiento en nuestro proceso de homologaciones.
- **Proveedores:** cooperación con los proveedores para ayudar a las comunidades agrícolas locales.
- **I.C.O.N Project:** proyecto interno de Eurofragance para promover los ingredientes naturales, con certificación ecocert o más sostenibles.

El Grupo no ha contemplado ninguna provisión a nivel global para riesgos ambientales para el ejercicio 2022 (tampoco lo hizo para el ejercicio 2021).

1.4 Contaminación

1.4.1. Medidas para prevenir, reducir o reparar

El Grupo tiene implementadas las siguientes medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación:

Medidas de prevención

En Eurofragance,

- Se dispone de una Política de Sostenibilidad con el fin de garantizar que las operaciones de Eurofragance no supongan un impacto negativo hacia el medio ambiente, intentando mantener un equilibrio con el crecimiento económico y el bienestar social. En el centro de España se dispone de una política de Medioambiente y de Calidad integrada para asegurar el correcto funcionamiento de los sistemas de gestión de Medio Ambiente y Calidad relacionados con la ISO 14001 e ISO9001.
- A nivel Global se dispone de planes de emergencia con personal capacitado en caso de emergencia ambiental, además de un simulacro anual.
- Se dispone de medios de contención de derrames, instalación contra incendios y drenajes de recolección de agua pluvial. Se trata de riesgos ambientales contemplados como emergencias y controlados.
- En todos los centros productivos se tiene como prioridad el aprovisionamiento de materia prima local.

En Adrinau,

- A partir del segundo semestre del ejercicio, se ha empezado a incorporar en los nuevos contratos de arrendamiento que se han formalizado, la recomendación por parte del inquilino de contratar compañías de luz, agua y gas que ofrezcan energía renovable.

En Ever y Adrinau,

- Está previsto instalar en 2023 sensores de movimiento en las oficinas para facilitar el ahorro energético.
- Se ha empezado a priorizar la contratación de proveedores locales y/o cercanos a la ubicación de las viviendas y a la ubicación de las oficinas de Ever y Adrinau.

Reducción

En Eurofragance,

- En 2021 se instalaron placas fotovoltaicas en la planta productiva de Rubí. Estos paneles solares permitieron reducir las emisiones de CO2 en poco más de 50 toneladas y 43 toneladas en 2021 y 2022 respectivamente. Esta acción permitió disminuir en casi una cuarta parte el consumo eléctrico en la fábrica insignia. También permitió reinyectar un excedente de 1870 kWh de energía verde de los paneles a la red. La ratio de España (kWh/Tn) se ha reducido de 320 kWh de electricidad por tonelada de producto fabricado en 2021, a 313 kWh por tonelada en 2022. Esta reducción positiva es el resultado de diferentes factores:

- Sustitución del robot Rox-A por un robot Fricke de mayor eficiencia energética.
 - Instalación de lucernarios en la factoría insignia de Rubí para reducir el alumbrado eléctrico.
 - Instalación de sensores de ahorro energético en el Centro Creativo De Eurofragance en España.
 - Implementación de mejores prácticas de ahorro de energía en todos los sitios de trabajo (apagar todos los equipos que no estén en funcionamiento (fines de semana), ajustar la temperatura, etc.).
- En la planta productiva de México, se cuenta con iluminación ambiental, evitando el consumo de energía eléctrica para mantener iluminada el área. Además, en 2022 se ha reducido el consumo de eficiencia energética en esta planta, pasando de 242 kWh por tonelada en 2021 a 205 kWh por tonelada en 2022. Esta reducción es el resultado de la optimización de los lotes de fabricación, así como la actualización de la iluminación a nuevos focos led.
 - En la planta de Singapur, en 2022 se ha reducido el consumo de 499 kWh de electricidad por tonelada producida en 2021 a 476 kWh por tonelada producida en 2022. Esta reducción ha sido posible gracias a la instalación de leds con sensores de presencia en la planta de fabricación de Loyang. El resto de luminarias está previsto que se sustituyan en 2023.
 - Desde 2021 está contratada energía renovable en las oficinas de Rubí y Sant Cugat del Vallès.
 - Se dispone de una flota de 26 vehículos corporativos, regulados bajo la Política de Uso de Vehículos Corporativos aprobada en 2021. Del total de la flota, 12 vehículos son híbridos y 2 eléctricos y el resto diésel y gasolina.
 - Aprovisionamiento de MP como prioridad el abastecimiento local.
 - Recogida de varios residuos a través de un mismo proveedor para disminuir la huella de carbono unificando los residuos en un mismo transporte.
 - Compras de cercanía (menos kilómetros de transporte).
 - Teletrabajo (evita desplazamientos innecesarios).
 - Eliminar los vasos de plástico de un solo uso y entregar un vaso individual reutilizable.
 - Se establecen MOQ (cantidades mínimas de pedido) para los clientes pertenecientes a la región de Asia Pacífico. Por ejemplo, en Indonesia no se envía ningún tipo de mercancía por debajo de las 6tn para llenar los contenedores un poco más. En Malasia se agrupan todos los envíos a distintos clientes en un mismo camión y se reparte allí la mercancía en lugar de enviar un camión por cliente
 - En 2022 se ha favorecido el envío de los productos por vía marítima en lugar de por vía aérea a todos los clientes.
 - En 2022, el 29% de toda la documentación física ya se envía electrónicamente y el 30% de las muestras de laboratorio ya se envían de forma agrupada a los clientes.

- El objetivo marcado en 2021, reducción del 5% del consumo de agua por Tn en la sede central (centro de Rubí), se consiguió. En 2022 se ha logrado reducir el consumo de agua hasta un 20%. En proporción a las Tn de fragancia producidas en 2021, se consumió 0,91 m3 de agua por Tn de producto fabricado, pudiendo reducir esta ratio a 0,71 m3 en 2022. Esta reducción tiene varios orígenes; el primer y principal motivo es la adquisición del robot Fricke que ha permitido eliminar los recipientes intermedios en el proceso productivo; el segundo motivo es la limpieza de recipiente por medio de vapor, lo que resulta menos desperdicio de agua.
- En 2022 se han producido lotes de fabricación superiores a 400 kilogramos lo que ha resultado menor limpieza de recipientes.
- Se ha invertido en 2 nuevas bombas fijas para abastecer la mayor parte de las materias primas, lo que ha comportado una disminución de la contaminación y de la reducción del consumo de alcohol y agua para la limpieza de los contenedores de dosificación.
- Eurofragance está desde 2021 adherida al programa de reducción de huella de carbono de Acords Voluntaris promovido por el Departamento de Cambio Climático de la Generalitat de Catalunya.

En Adrinau,

- Está previsto proponer la instalación de placas solares en las comunidades de propietarios donde Adrinau tiene inmuebles en propiedad.
- Está prevista la mejora de la calificación energética de pisos y naves a partir de 2022. Para ello, se ha aprobado en el presupuesto del próximo año, la instalación de placas solares en una de las viviendas y en una de las naves industriales.
- Se ha realizado una reforma integral en uno de los inmuebles que Adrinau tiene en la ciudad de Terrassa, con lo que se ha mejorado su calificación energética.

En Ever y Adrinau,

- Teletrabajo (evita desplazamientos innecesarios).
- Eliminar los vasos de plástico de un solo uso por vasos de cartón que pueden ser reciclados y compostados.

Reparación

En Eurofragance,

- Desde el 2021 casi el 90 % de los residuos son reciclados.

El Grupo no ocasiona contaminación atmosférica, ruido o contaminación lumínica.

1.5. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Con el objetivo de ser más sostenibles e implementar la ecoeficiencia en el Grupo, Eurofragance recurre a bidones de metal certificados 100% de acero reciclado. En cuanto a los residuos, todos los recipientes –bidones de metal, garrafas de plástico e IBC`s– son recuperados a través de un gestor autorizado y certificado.

Además, y en caso de que alguno de los recipientes no pueda ser recuperado, se prensa; se procede a su trituración para posteriormente ser tratado por gestores autorizados.

Tipos de materiales

A continuación, se detallan los tipos de materiales utilizados por el Grupo:

En Eurofragance,

- Todos los pallets internos son de plástico reciclado. Además, los pallets de madera procedentes de proveedores son reutilizados para los envíos a los clientes.
- Desde 2022 se utiliza papel de relleno con sistema AirWave®.
- Se ha reducido considerablemente el papel absorbente en la planta de producción con la implantación de tela lavable a través de un gestor que cumple la ISO 14001.
- Los cartones y plásticos generados son recuperados por un gestor autorizado para darles una segunda vida.
- El papel confidencial es triturado a través de un gestor para su recuperación como papel de segunda calidad.
- Hay un nuevo proyecto en marcha que consiste en la recuperación del biselado de plástico procedente de etiquetas adhesivas

Eurofragance ha generado 383 toneladas de residuos en 2022, de los cuales el 58,5% son considerados peligrosos y el 41,85% no peligrosos. La clasificación de “residuos peligrosos” se atribuye en gran medida a la presencia de productos químicos y otros materiales que suponen un riesgo para la salud humana y el medio ambiente.

Para eliminar los residuos considerados peligrosos, Eurofragance recurre a un servicio especializado de gestión de residuos. Los residuos considerados no peligrosos se separan y reciclan, o se envían a vertederos autorizados y gestionados de forma responsable.

Eurofragance se esfuerza continuamente por minimizar los residuos que generan mediante la optimización de los procesos. Además, colaboran estrechamente con sus proveedores y empresas asociadas para reducir la cantidad de residuos a lo largo de toda la cadena de suministro, al tiempo que mejoran la gestión de los residuos en general.

Por ejemplo, el 36,57% de los residuos peligrosos procede de bidones de acero, que deben ser tratados por especialistas reconocidos. Estos envases se someten a un tratamiento especial para eliminar los contaminantes procedentes de la limpieza, el secado y la pintura

para poder introducirlos en el mercado circular. Y el 38,41% de los residuos no peligrosos se clasifican y separan para su reciclaje, reutilización o eliminación final adecuada.

La siguiente tabla muestra que se ha producido un aumento significativo de los residuos no peligrosos para 2022. Este fuerte aumento es el resultado de cambios contractuales en España relacionados con la recogida de residuos. Hasta finales de 2021, Eurofragance dependía de servicios municipales gratuitos que no proporcionaban datos anuales de tonelaje. En 2022, contrataron un servicio privado de gestión de residuos que puede tabular su volumen de residuos.

También se observa en la tabla que los residuos peligrosos también aumentaron el año pasado. Esto se debe a la incertidumbre con el suministro de materias primas, que obliga a Eurofragance a cambiar de proveedor para adquirir materiales disponibles en el mercado independientemente del tipo de envase.

Residuos Generados	2022	2021
Peso total de residuos no peligrosos (t)	161,9	51,2
Recuperación	13,3	41,1
Papel	3,5	7,3
Plástico	5,1	10
Orgánica	0	1,4
Madera (palés)	4,7	22,4
Residuos de vertederos	148,6	10,1(*)
Residuos de vertedero (t) (México y Singapur)	No hay datos disponibles	No hay datos disponibles
Peso total de residuos peligrosos (t)	224,9	250,2
Aceite recuperado	5,9	10,3
Otros (lodos (depuradora))	5,9	10,3
Otros (tratamiento fisicoquímico)	46,1	38,5
Velas perfumadas	0,07	0,03
Otros (residuos líquidos y sólidos)	41,7	29,8
Otros (residuos líquidos y sólidos) (México y Singapur)	4,3	8,7
Otros (reciclado)	170,9	195,5
Otros (envases contaminados)	141,5	139,4
Otros (envases contaminados) (México y Singapur)	29,4	56,1
Otros (tratamiento fisicoquímico)	2	5,9
Otros (absorbentes)	1,9	3,9
Otros (aerosoles)	0,07	2
Residuos totales	386,7	301,4

Hacia la ecoeficiencia

Todas las acciones que realiza el Grupo pretenden seguir los objetivos y metas de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. En concreto, y en este caso, las del objetivo 12 “Producción y consumo responsables”, las del objetivo 13 “Acción por el clima” y las del objetivo 15 “Vida de ecosistemas terrestres”.

En línea con el objetivo 12, el Grupo se ha propuesto reducir la generación de desechos mediante la prevención, reducción, reciclado de papel, cartón, plástico, aluminio, etc. y reutilizar en la medida de lo posible cualquier clase de residuo. Por ejemplo, una de las acciones que Eurofragance ha llevado a cabo a lo largo de los años es utilizar y reutilizar tela absorbente para la limpieza, en lugar de papel. Este tejido de limpieza es suministrado, gestionado y lavado por una empresa con certificación ISO 14001.

Eurofragance también ha adoptado medidas adicionales para reducir los residuos mediante la optimización de determinados procesos de producción, como, por ejemplo:

(i) El 70% de los envíos comunitarios (España y resto de Europa) se han realizado reutilizando palés de madera recibidos de los proveedores. En 2023, se han propuesto trabajar para eliminar los palés de plástico en los envíos marítimos.

(ii) Se ha sustituido el papel de relleno utilizado en los envíos por el sistema AirWave®. Este sistema de amortiguación está compuesto entre un 95 y un 99% de aire, lo que reduce enormemente el peso y la huella de carbono en los envíos. La marca AirWave® colabora con ClimatePartner, expertos en protección del clima.

(iii) En la sede central se trabaja con los proveedores para evitar el reenvasado.

En la siguiente table se detalla la proporción de residuos peligrosos/tonelada producida:

	2022	2021
Producción (Tn)	2.436.00	2.417.00
Residuos peligrosos (Tn)	196.54	182.04
Proporción de residuos por producto	0.081	0.075

Las acciones del Grupo en cuanto a residuos van ligadas al objetivo 13, que está centrado en adoptar medidas para combatir el cambio climático y sus efectos.

Velar por la prevención de la degradación de los ecosistemas y la contaminación del suelo relaciona al Grupo con el objetivo 15.

La intención del Grupo es reducir al máximo los residuos en todas sus plantas en los próximos tres años a través de la implementación de una transición hacia una economía circular que permita “cerrar el ciclo de vida” de los residuos, además del de los productos, energía, etc.

Además, buscan que los materiales y los desechos puedan volver a ser útiles, reprocesarse e incorporarse de nuevo al ciclo productivo.

Asimismo, y para cumplir con el Decreto Ley 1055/2022, de 28 de diciembre, de envases y residuos de envases, que amplía la responsabilidad de las medidas compensatorias a los productores, en 2021 Eurofragance se unió a un colectivo de 240 empresas para garantizar la recogida de residuos de envases in situ en las instalaciones de sus clientes.

El objetivo del Grupo es claro: lograr la ecoeficiencia. Esto es, producir más con menos, disminuir la cantidad de recursos necesarios y, sobre todo, minimizar la generación de residuos.

1.6. Uso sostenible de los recursos

1.6.1 Consumo de agua

El Grupo no se considera un consumidor intensivo de agua; de hecho, la mayor parte del agua utilizada es para fines de limpieza.

No obstante, para reducir el consumo de agua Eurofragance ha puesto en marcha en su centro productivo de Rubí una optimización del uso de envases en la fabricación. Gracias a la sustitución de uno de sus robots, el Roxane C, ha eliminado los recipientes de dosificación intermedia. De esta forma, todas las materias primas se pueden dosificar en un mismo recipiente y, por tanto, se mejora la eficiencia en el consumo de agua.

A continuación, se detalla el agua consumida por el Grupo:

	2022	2021
Consumo de agua* m3	2.926	3.242

* En el recuento no se ha tenido en cuenta ni el consumo de agua de las oficinas de Singapur, ni el consumo de agua de las oficinas de headquarters en España, ya que en esos centros la contabilización no se realiza de manera individualizada sino a nivel común entre todos los arrendatarios del centro de negocios.

En Eurofragance se ha reducido globalmente el consumo de agua en proporción a las toneladas de fragancias producidas. Si en 2021 consumieron 0,91 m3 de agua por tonelada de producto fabricado, en 2022 han conseguido reducir esta proporción a 0,71 m3.

Esta considerable reducción de la proporción tiene varios orígenes. El primero, y principal, es la sustitución en 2021 del robot Roxane C en el centro productivo de Rubí que ha permitido eliminar los recipientes de dosificación intermedia. De esta forma, todas las materias primas se pueden dosificar en un mismo recipiente y, por tanto, se mejora la eficiencia en el consumo de agua. El segundo es que, salvo en contadas ocasiones, Eurofragance limpia los equipos con dispositivos que utilizan vapor, con lo que se desperdicia mucho menos agua. También en 2022, Eurofragance ha producido lotes más grandes en su centro productivo de Rubí, a menudo superiores a 400 kg, lo que ha comportado que haya menos recipientes que lavar. Además, y en el mismo emplazamiento, se ha invertido en la instalación de dos nuevas bombas fijas para suministrar la mayor parte

de las materias primas, lo que ha producido una menor contaminación y una reducción del consumo de alcohol y de agua para la limpieza de los recipientes dosificadores.

Acciones realizadas

Durante 2021 y 2022, las principales acciones realizadas en gestión de residuos y aguas por país han sido las siguientes:

En *España*, Eurofragance tiene su propia planta de tratamiento de agua y el consumo y las aguas residuales son monitoreadas, por razones de toneladas producido. Además, se cuenta con protocolos de emergencia ambiental como el uso de un tanque para retener los derrames y por lo tanto evitar contaminar la red de agua local.

En *México*, Eurofragance adquirió una planta de tratamiento de agua que entró en pleno funcionamiento en 2022. Esto ha supuesto pasar de un reactor de tratamiento de agua biológico horizontal a un reactor electromecánico vertical. Además, esta nueva configuración ha permitido ganar espacio y reducir la complejidad del proceso.

1.6.2 Consumo de materias primas

En el Grupo únicamente se trabaja con proveedores de materias primas que respetan directa o indirectamente la tierra y los ecosistemas de los que proceden los ingredientes naturales que se adquieren. El Grupo conoce muy bien los efectos que la desregulación climática puede tener en las cosechas de ingredientes naturales, un incentivo más para que se haga lo correcto por el planeta.

En 2022 las compras en Eurofragance crecieron un 33% respecto 2021, la subida en el valor total de compras fue debido al alto coste de la materia prima derivada del incremento generalizado de la energía y la corta disponibilidad de las materias primas, todo lo anterior como resultado del conflicto bélico entre Rusia y Ucrania.

En la siguiente tabla se detalla el consumo de materias primas durante 2020, 2021 y 2022:

	€	KG
2022	60.255.100€	5.015.773
2021	45.082.717 €	4.889.752
2020	34.051.020 €	3.797.387

Uso eficiente

En la planta productiva de Rubí, Eurofragance tiene instalado un robot, denominado Fricke-Concordia 1, que ha permitido eliminar 500 posiciones donde se encontraban dos puntos de stock disponiendo actualmente sólo de uno de esos puntos. Esto ha permitido, además de ganar en eficiencia, generar menos merma, que sería la que siempre queda remanente en los depósitos o tuberías del ingrediente que va al robot.

Por otro lado, y aprovechando este robot, Eurofragance ha podido eliminar las 20 materias que tenían menos rotación y que en algunos casos caducaban y tenían que retirarlas y eliminarlas como residuo líquido.

Además, al retirar el antiguo robot de producción (el Roxane C), y al eliminar sus recipientes de fabricación intermedia, se ha mejorado en el consumo de agua, proceso de limpieza y mermas disminuyendo así el porcentaje de residuo líquido.

1.6.3 Consumo de energía

El Grupo está y seguirá estando activo en muchos frentes de sostenibilidad en los próximos años, y la reducción de la energía y el uso de fuentes de energía renovables es una de ellas.

Para ello, para reducir gradualmente sus emisiones de gases de efecto invernadero y alcanzar la ISO 14001 para todas las plantas de fabricación, Eurofragance ha creado un plan de acción que forma parte de la estrategia global del Grupo y que incluye tanto la inversión en energía renovable y la autoproducción de energía, como la reducción de residuos.

Eurofragance España obtuvo la certificación ISO 14001 en 2009 y sigue implementando medidas para reducir el consumo de energía. Un ejemplo de ello es la instalación de 600 m² placas solares en la planta de fabricación de Rubí que ya funcionan a pleno rendimiento. Estos paneles solares han permitido reducir las emisiones de CO₂ en algo más de 50 toneladas y 43 toneladas en 2021 y 2022 respectivamente. Esta acción permitió disminuir el consumo de electricidad en casi una cuarta parte en la fábrica insignia de la compañía. También inyectaron a la red un excedente de 1.870 kWh de energía verde procedente de los paneles.

Asimismo, en la actualidad, Eurofragance cuenta con una partida específica en sus presupuestos anuales para asignar fondos a la transición hacia energías verdes o a la producción de su propia energía.

Al mismo tiempo, Eurofragance ha implementado una metodología de cálculo de la huella de carbono donde medir los tres tipos de alcances; directos, indirectos de eficiencia energética e indirectos debido a que no son propiedad ni están controlados por la empresa.

En Eurofragance México se ha dado prioridad al uso de luces naturales o tragaluces, reduciendo el uso de luz artificial, además de la instalación de luces led con sensores de movimiento.

Además, las oficinas de headquarters en España están ubicadas en un edificio sostenible que obliga a todos sus arrendatarios a firmar amplios requerimientos de sostenibilidad habiendo de compartir con la propiedad del edificio datos como (i) consumos mensuales de agua y energía derivados de la actividad de la empresa (ii) información sobre las compras y la gestión de residuos.

La propiedad del edificio obtuvo en julio de 2022 la certificación LEED GOLD y está previsto que a principios del próximo ejercicio obtenga la certificación WELL GOLD.

Consumo energético

En la siguiente tabla se detalla el consumo energético del Grupo en 2021 y 2022 desglosado por tipo de fuente:

	2022	2021
Total consumo Electricidad (kWh)	2.076.059	2.113.434
De Fuentes no Renovables (kWh)	762.799	718.140
De Fuentes renovables (kWh)	1.311.390	1.395.294
De energía vendida	1.870	No disponible

Combustibles

En la siguiente tabla se detalla el consumo de combustibles del Grupo en 2021 y 2022 desglosado por tipo y litros:

Tipo	2022	2021
Diesel	13,581.00 litros	18,383.83 litros
Gasolina	4,467.00 litros	6,000.73 litros

En concepto de:

- Viajes de negocios.
- Flota de vehículos de la planta de México. El combustible utilizado es Diesel.

1.7. Cambio climático

1.7.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero

El Grupo tiene un firme compromiso con la lucha contra el cambio climático, incluyendo la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, como aspecto fundamental en su estrategia medioambiental. En este sentido, el Grupo ha creado un plan de acción contra el cambio climático que forma parte de su estrategia global y que se desarrolla sobre dos ejes fundamentales:

- inversión en energías renovables y en autoproducción de energía.
- reducción de la huella de carbono con acciones como implantación de una política global de home office o transición a una flota de coches eléctricos o híbridos en la sede central.

Para determinar las emisiones GEI del Grupo la organización cuenta con un proveedor externo, Anthesis Lavola, que siguiendo el marco de referencia de *The Greenhouse Gas Protocol, a Corporate Accounting and Reporting Standard*, desarrollado por el *World Business Council for Sustainable Development* y la metodología establecida en *The Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting & Reporting Standard* publicado en el año 2011 por el *World Resources Institute (WRI)* y el *World Business Council for Sustainable*

Development (WBCSD) realiza un inventario anual que permite conocer la dimensión global del impacto de la actividad de la compañía sobre el cambio climático así como sus emisiones GEI.

Dentro del marco de referencia de *The Greenhouse Gas Protocol, a Corporate Accounting and Reporting Standard* a continuación se presentan las emisiones generadas por la organización en 2022 debido a su actividad. El análisis se ha realizado según el alcance, las fuentes de emisión de GEI y las categorías de alcance 3 y las unidades de negocio.

Resultados por alcance

Las emisiones GEI del año 2022 son de 304.493 t CO₂e (252.758,94 t CO₂e para el año 2021).

En la huella de carbono de 2022 el alcance 3 representa el 99,9% del total, seguido del alcance 2 con el 0,1% y el alcance 1 con un valor relativo prácticamente nulo como se puede ver en las gráficas siguientes:

ALCANCE	Toneladas de CO ₂ e	% del total
Alcance 1	117	0,04%
Alcance 2	309	0,10%
Alcance 3	304.067	99,86%
TOTAL	304.493	100,00%

Resultados por unidad de negocio

A continuación, se muestran las emisiones GEI de la organización repartidas entre las distintas unidades de negocio que guarda relación con las operativas que son gestionadas desde cada país. Las emisiones producidas a consecuencia de la actividad coordinada desde España representan el 54% del total, siendo Emiratos Árabes Unidos la siguiente con el 21% del total. En tercer lugar, se encuentra Singapur (15% del total), cuarto lugar México (7%) y finalmente Turquía y Estados Unidos con el 3% y un valor próximo al 0%, respectivamente.

UNIDAD DE NEGOCIO	Alcance 1 (t CO ₂ e)	Alcance 2 (t CO ₂ e)	Alcance 3 (t CO ₂ e)	Total (t CO ₂ e)	% del total
Emiratos Árabes Unidos		29	63.788	63.819	21%
España	93	0	163.943	164.036	54%
Estados Unidos			572	572	0,2%
México	22	37	22.652	22.711	7%
Singapur		240	44.502	44.742	15%
Turquía	2	2	8.610	8.614	3%
TOTAL	117	309	304.067	304.493	100%

Se debe tener en cuenta que España coordina gran parte de la logística que desarrollan otros países, por lo que se han imputado a este país las emisiones que se localizan físicamente en otros territorios.

La huella de carbono de 2022 asciende a 304.493 t CO₂e y el 97,7% de esta procede de la adquisición de bienes y servicios (252.758,94 t de CO₂e y el 98% proviene de la adquisición de bienes y servicios en el año 2021). Por otro lado, el 54% de todo el impacto se centra en la actividad coordinada desde España (el 44% también para el año 2021). El siguiente país en importancia es Emiratos Árabes con el 21% del total de las emisiones (en el año 2021 fue Singapur con el 37%).

- 2518 t de CO₂ por cada millón de euros facturados en 2022 (2692 t de CO₂ en 2021) lo que significa una reducción del 6% en comparación con el año 2021.

A partir de estos resultados, se están definiendo objetivos de emisiones a corto y largo plazo, así como planificando estrategias para alcanzarlos.

1.7.2 Certificaciones de emisiones, validaciones de terceros

Eurofragance se ha adherido al Programa de Acuerdos Voluntarios (herramienta promovida por la Generalitat de Catalunya y la Oficina Catalana del Cambio Climático) con el objetivo de tomar medidas adicionales para reducir las emisiones centrándose en aquellas categorías que presentan mayor oportunidad y en las que, como organización, tienen la mayor influencia posible.

1.7.3 Metas de reducción de gases efecto invernadero. Medios implementados

Las metas que Eurofragance tiene establecidas para reducir los gases de efecto invernadero, a medio y largo plazo son las siguientes:

ÁREA	CORTO PLAZO (2021/2022)	MEDIO PLAZO (2024)	LARGO PLAZO (2030)
Energía	<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de placas fotovoltaicas en la planta de Rubí. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de la superficie de paneles solares en nuestra planta de Rubí 	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de energía renovable en todos los centros de producción de Eurofragance donde sea posible.
	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación de energía renovable en las oficinas de Rubí y Sant Cugat del Vallès. 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de un dosificador Fricke más eficiente en la planta de Rubí 		
Papel	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del 20% del papel usado en plantas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del 20% del papel usado en laboratorios 	
Residuos	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de nuevos procesos de reciclaje en la sede central de Eurofragance. 		<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de nuestros residuos a "cero residuos".
	<ul style="list-style-type: none"> • El 90% de los residuos son reciclados. 		
Huella de carbono	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovisionamiento de abastecimiento local en todas las filiales. 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir emisiones GEI globales para alinearlas con la estrategia global 2050 de 0 emisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de estaciones de carga para los coches eléctricos de los empleados. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen MOQ (cantidades mínimas de pedido) para los clientes de Asia Pacífico. 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Adopción de la nueva política de vehículos de la empresa, que permite solo vehículos con cero emisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación de nuestra huella de carbono (alcances 1 y 2). 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Calcular nuestra huella de Carbono (Alcance 1, 2 y 3). 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre que es posible se embarcan todos los pedidos en un mismo vuelo. 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de las emisiones de CO2 de 50t. 		
Agua	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción en un 5% de nuestro consumo de agua por tonelada producida. 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de un sistema de tratamiento de agua operativo en nuestro site de México. 		
Certificaciones Medioambientales		<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de un sistema de gestión global según los requisitos de la norma ISO 14001 en los sitios de fabricación 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de certificaciones ISO 14001 en todos los sitios de fabricación
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de la política de teletrabajo a nivel global. 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de una nueva política de vehículos, sólo híbridos y eléctricos. 		

Leyenda:



Para Adrinau y Ever las metas a corto-medio-largo plazo establecidas para reducir las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero que su actividad produce son:

ÁREA	CORTO PLAZO (2023)	MEDIO PLAZO (2024)	LARGO PLAZO (2027)
Energía	• Instalación de placas fotovoltaicas en la nave industrial alquilada en Rubí.	• Incorporar en todos los contratos de arrendamiento cláusula que recomiende al inquilino a contratar compañías eléctricas que comercialicen energía procedente de fuentes renovables.	• Proponer e incentivar la instalación de placas solares fotovoltaicas en las comunidades de propietarios donde Adrinau tiene inmuebles en propiedad.
	• Instalación de placas fotovoltaicas en la vivienda de Calafell.		• Mejorar la cualificación de eficiencia energética de los inmuebles y naves a través de mejoras en los sistemas de ventilación, iluminación, calefacción y refrigeración o agua caliente.
	• Instalación de sensores de ahorro energético.		
Huella de Carbono		• Consolidar la política global de home office.	

1.8 Protección de la biodiversidad

Eurofragance tiene establecidos procesos para la gestión de materias primas catalogadas como CITES para asegurar que siempre se gestionan de manera correcta. Para ello han establecido un proceso de “controles y paradas” en el sistema para no importar indebidamente materias primas catalogadas como CITES.

Además, y por lo que se refiere al aceite de palma, tiene establecidos criterios para evitar homologar materiales cuyo origen sea el aceite de palma no sostenible. Se establece como objetivo a medio plazo (2024) que los pocos materiales que se adquieran que aún contengan este tipo de aceite estén certificados RSPO. Actualmente de los aproximadamente 1.200 ingredientes, únicamente 2 materias primas provienen del aceite de palma, una menos que el año pasado. Representa menos del 0,2% de su paleta en términos de referencia absolutas.

Durante 2021, Eurofragance ha publicado su Política de Abastecimiento Responsable y el Código Ético con proveedores, con lo que confirma su compromiso con la preservación de la biodiversidad, solicitando a aquellos proveedores que operen en una variedad de ecosistemas naturales diferentes, que generalmente se clasifican como propiedad común y/o bienes públicos, la obligación de protegerlos.

Además, para los proveedores que gestionan tierras clasificadas como propiedad común y que cultivan ingredientes etiquetados como bienes públicos, se les ha invitado a desarrollar proyectos en torno a temas de sostenibilidad que impliquen a los empleados y a su comunidad.

Para el Grupo la protección y/o rehabilitación de la biodiversidad es un imperativo, así como una oportunidad para desarrollar nuevos proyectos e involucrar tanto a los empleados como a comunidades más amplias.

Ninguna de las actividades del Grupo se desempeña en áreas protegidas por lo que no se han determinado impactos significativos a la biodiversidad en espacios protegidos cercanos.

II.- SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Se informa al lector que la presentación de la información de este apartado se ha modificado respecto de la que se proporcionó en el Estado de Información No Financiera Consolidado del 2021. Para una mayor coherencia y transparencia respecto del formato de reporting interno del Grupo se ha decidido separar los datos relativos al personal entre (i) empleados contratados directamente por el Grupo y (ii) trabajadores contratados a través de una empresa externa (ETT) o con beca de formación.

2.1. Empleo

2.1.1 Empleo: número y distribución

En el Grupo la plantilla la forman las personas con contrato directo con la empresa, tanto de forma permanente como temporal. Quedan excluidas de la plantilla, las personas que prestan servicios a través de otra empresa empleadora, así como las personas bajo convenio de Beca.

Al cierre del ejercicio 2022 el Grupo tiene un total de 400 empleados con contrato directo, 10 personas con becas de formación y 17 trabajadores contratados a través de ETT

Según este criterio de distribución de plantilla, a nivel global, un 50% de la plantilla son hombres y un 50% son mujeres.

A continuación, se detalla la distribución de empleados con contrato-convenio directo por país, categoría profesional, género y edad.

2022				2021			
País	Mujeres	Hombres	Total	País	Mujeres	Hombres	Total
España	117	108	225	España	101	106	207
Singapur	25	35	60	Singapur	25	38	63
México	21	33	54	México	21	28	49
Emiratos Árabes	21	17	38	Emiratos Árabes	21	14	35
Turquía	7	1	8	Turquía	6	1	7
India	6	5	11	India	2	6	8
Alemania	1	1	2	USA	1	0	1
China	1	1	2	Total	177	193	370
Total	203	197	400				

En cuanto a la clasificación profesional, en el grupo de directores, al ser un grupo reducido, que ocupa solo el 3% de la plantilla, hay una menor representatividad de mujeres. Esto se está corrigiendo gracias al Plan de Sucesión en marcha y la previsión de promociones a partir de 2022.

En la franja de mandos intermedios y especialistas/técnicos, no obstante, la presencia femenina es mayoritaria.

La cantera de mujeres en el grupo de mandos es alta, lo que hace esperar que las promociones de mujeres a funciones Directivas sean numerosas en los próximos 5 años.

Si bien hay una masculinización importante en el grupo de Administrativos/Operarios, sobre todo en el departamento de Producción y Almacén, fundamentalmente porque históricamente ha habido una mayor presencia de hombres como Operarios de Producción, desde que se da más difusión a las vacantes y desde que se usa un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo, se han ido incorporando más mujeres al grupo de Producción.

2022				2021			
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total
Directores	4	9	13	Directores	2	11	13
Mandos intermedios	35	27	62	Mandos intermedios	31	27	58
Especialistas/Técnicos	131	73	204	Especialistas/Técnicos	115	64	179
Administrativos/Operarios	29	92	121	Administrativos/Operarios	27	93	120
Total	199	201	400	Total	175	195	370

El promedio de edad en el Grupo es de 39 años. El establecimiento no permanente en Alemania tiene la plantilla de mayor edad y las filiales en Turquía y China la más joven, de 37 años, siendo la distribución promedia por país la que sigue:

Edad	2022			Edad	2021		
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total
< 30	42	30	72	< 30	39	37	76
30-50	137	132	269	30-50	119	116	235
>50	20	39	59	>50	18	41	59
Total	199	201	400	Total	176	194	370

País	Edad Media	
	2022	2021
China	37	43
Turquía	37	36
Emiratos Árabes	39	37
México	38	38
Singapur	38	38
España	40	40
India	39	34
USA	-	49
Alemania	45	-

Con respecto a la modalidad de contratación, es mayoritaria en el Grupo la contratación de tipo Indefinida: el 93% de los empleados tiene un contrato indefinido, una clara apuesta del Grupo por la estabilidad en el empleo.

La distribución entre las distintas formas de contratación es paritaria entre géneros y es la siguiente:

2022				2021			
Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total	Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	189	193	382	Indefinido	159	179	338
Temporal	8	10	18	Temporal	19	13	32
Total	197	203	400	Total	178	192	370

En cuanto al tipo de jornada, es generalizada la mayoría de las jornadas completas siendo prácticamente paritaria la distribución en este aspecto.

2022				2021			
Tipo de Jornada	Mujeres	Hombres	Total	Tipo de Jornada	Mujeres	Hombres	Total
Parcial	3	0	3	Parcial	6	0	6
Completa	196	201	397	Completa	169	195	364
Total	199	201	400	Total	175	195	370

El detalle de distribución de modalidades de contrato de trabajo según duración, edad, categoría profesional y género son las siguientes:

2022					2022				
Categoría	Género	Fijo	Temporal		Edad	Género	Fijo	Temporal	
Directores	mujer	4	0		<30	mujer	38	4	
	hombre	9	0			hombre	25	5	
Mandos Intermedios	mujer	35	0		30-50	mujer	131	6	
	hombre	27	0			hombre	129	3	
Especialistas / Técnicos	mujer	122	9		>50	mujer	20	0	
	hombre	65	8			hombre	39	0	
Administrativos / Operarios	mujer	28	1		Total		382	18	400
	hombre	92	0						
Becarios	mujer	0	0						
	hombre	0	0						
Total		382	18	400					

Categoría	Género	2021	
		Fijo	Temporal
Directores	mujer	2	0
	hombre	11	0
Mandos Intermedios	mujer	31	0
	hombre	27	0
Especialistas / Técnicos	mujer	114	6
	hombre	56	4
Administrativos / Operarios	mujer	23	3
	hombre	87	6
Becarios	mujer	0	0
	hombre	0	0
Total		351	19

Edad	Género	2021	
		Fijo	Temporal
<30	mujer	30	6
	hombre	28	6
30-50	mujer	125	2
	hombre	118	4
>50	mujer	14	0
	hombre	36	1
Total		351	19

2.1.2 Despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Durante 2022 se llevaron a cabo 12 despidos, 4 de ellos disciplinarios y 8 por bajo desempeño. De esos 12 despidos, 2 de ellos fueron mujeres y el resto hombres.

Despidos por sexo 2022			
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0	0	0
Mandos intermedios	0	2	2
Especialistas/Técnicos	2	2	4
Administrativos/Operarios	0	6	6
Total	2	10	12

Despidos por edad 2022			
Edad	Mujeres	Hombres	Total
<30	0	2	2
30-50	2	7	9
>50	0	1	1
Total	2	10	12

Despidos por sexo 2021			
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total
Directores	1	0	1
Mandos intermedios	1	2	3
Especialistas/Técnicos	0	0	0
Administrativos/Operarios	0	7	7
Total	2	9	11

Despidos por edad 2021			
Edad	Mujeres	Hombres	Total
<30	0	2	2
30-50	2	6	8
>50	0	1	1
Total	2	9	11

2.1.3 Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional.

Brecha salarial

El Grupo vela para que su personal tenga una retribución salarial competitiva, equitativa y potenciadora de la excelencia y desempeño y acorde tanto con la categoría profesional y de acuerdo con el convenio colectivo, como con el mercado en el que cada una de las empresas del Grupo opera.

El Grupo define su política de retribución diferenciando entre retribución fija, retribución variable en función de objetivos establecidos, retribución en especie y beneficios sociales.

(i) Retribución fija

Es el salario que se percibe de forma invariable y que se establece por la dirección a principios del año en curso.

El incremento anual de la retribución fija se establece, como norma general, en base a estudios macroeconómicos que consideran datos de desempleo e IPC, así como estudios de consultoras independientes sobre tendencias retributivas de mercado.

En el presupuesto anual del Grupo, se destina una partida a posibles incrementos salariales por encima de subidas vinculadas al IPC o a la situación económica general, para promociones y revisiones salariales en función del desempeño extraordinario de las funciones de los empleados.

(ii) Retribución variable por objetivos

Todo el personal del Grupo con contrato indefinido cuenta con un Bonus basado en los resultados financieros de la empresa, tanto globales como regionales y en la consecución de unos objetivos individuales determinados, que son fijados por la dirección de la Compañía.

Para el Grupo el compromiso con la igualdad siempre ha sido un objetivo esencial, promoviendo así un trato justo hacia su personal y evitando y rechazando todo tipo de discriminación. Además, la gestión retributiva del Grupo se basa en criterios de objetividad, equidad interna y competitividad externa.

Es por ello que el Grupo realiza un análisis retributivo en cada una de sus empresas, para identificar posibles brechas salariales, hacer diagnóstico de motivos y preparar posibles planes de acción para corregir cualquier situación que pueda ser considerada discriminatoria.

Se detalla a continuación la distribución de la plantilla en función de la clasificación profesional, por género, edad y país, así como las brechas encontradas. Se excluyen los consejeros y directivos.

Se muestran los datos de compensación total, que incluye Salario base, complementos, variables, bonus y salarios en especie.

Se indican los datos en bruto y moneda local.

Se considera brecha salarial aquella superior al 25% y se evidencian aquellas situaciones que serán objeto de seguimiento y que se incluyen como objetivo de corrección durante el Plan Estratégico 2022-2024 del Grupo.

Para los datos del 2021 se muestran exclusivamente los importes de salario base. Para los datos de 2022 se ha tenido en cuenta la retribución total: salario base, bonus y variables, complementos salariales y retribución en especie (seguro médico, seguro de vida, vehículo de empresa). Este cambio se ha realizado teniendo en cuenta la necesidad de coherencia con los datos reflejados en el Plan de Igualdad, donde se debe tener en cuenta la totalidad de las retribuciones.

Remuneración media por clasificación profesional 2022			
GLOBAL COMPAÑÍA *EUR	Mujeres	Hombres	Brecha
Directores	108.147	192.760	-43,90%
Mandos intermedios	82.662	60.507	26,80%
Especialistas/Técnicos	38.182	45.715	-16,48%
Administrativos/Operarios	25.421	19.847	21,92%
Becarios	8.640	8.640	0%

Remuneración media edad 2022			
	Mujeres	Hombres	Brecha
<30	23.733,73	16.425,60	30,79%
30-50	49.749,87	38.802,94	22%
>50	51.944,63	66.157,93	-21,48%

Remuneración media por clasificación profesional 2021			
GLOBAL COMPAÑÍA *EUR	Mujeres	Hombres	Brecha
Directores	248.944	206.808	-20,4%
Mandos intermedios	60.104	48.284	-24,5%
Especialistas/Técnicos	38.273	45.032	15%
Administrativos/Operarios	17.325	10.052	4%
Becarios	8.154	8.640	5,6%

Remuneración media edad 2021			
	Mujeres	Hombres	Brecha
<30	19.547	18.314	-6,7%
30-50	45.316	34.855	-30%
>50	52.331	77.539	32,5%

El compromiso del Grupo con la igualdad se muestra también en el Plan de Igualdad que Eurofragance tiene registrado, y que fue aprobado el 24 de diciembre de 2020 por el equipo directivo y el Consejo de Administración de la Compañía. Entre los objetivos del Plan se incluyen (i) promover y/o aumentar la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas y/o departamento donde tengan una baja representación y (ii) mejorar la distribución de retribuciones en función del puesto de trabajo y no por razón de género.

Retribución media consejeros y directivos

La Administración del Grupo ha decidido no incluir en este informe la retribución media de consejeros y directivos por motivos de confidencialidad.

2.1.4 Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo

El Grupo cumple estrictamente con todas las obligaciones legales, incluyendo evidentemente las obligaciones tributarias y de seguridad social, aportando los pagos de cuota de empresa a los sistemas estatales públicos para las prestaciones de jubilación.

Además, de forma voluntaria la empresa sigue aportando el pago de las cotizaciones de seguridad social a su personal expatriado en filiales fuera de España, para evitar pérdidas de cotizaciones y garantizar que, a su regreso a España, no habrá habido vacíos en sus periodos de cotización.

2.1.5 Otras percepciones desagregadas por género

Con el fin de flexibilizar y lograr una mayor eficiencia en la compensación a los empleados, el Grupo cuenta con beneficios acordes a la práctica de mercado de cada país donde opera.

El criterio de participación en este plan no distingue entre género, sino entre tipo de contrato (solo se ofrece al personal indefinido) y/o categoría.

Seguidamente se detallan las retribuciones en especie y beneficios sociales con que cuenta actualmente el Grupo:

1. Seguro médico privado: todos los empleados, sin distinción de clasificación profesional, disponen de afiliación en el seguro médico privado que la Compañía tiene suscrito con su Agente de Seguros. Aplicable en España, Singapur, México, Turquía y Emiratos Árabes.

2. Seguro de vida: todos los empleados de Eurofragance, sin distinción de clasificación profesional, se incluyen en la póliza de vida que tiene suscrita esta Compañía, que cubre tanto el fallecimiento como la incapacidad permanente total. Aplicable en España, Emiratos Árabes y México.

3. Vehículo de empresa: el personal de dirección, ventas y los perfumistas senior disponen de vehículo de empresa, bajo la modalidad de Renting. Aplicable en España, Emiratos Árabes, Turquía y México.

El modelo establecido para cada categoría es el siguiente:

- Personal Directivo: Límite de renting 1.000 € mensuales.
- Personal de Ventas: límite de renting 650€ mensuales.
- Perfumistas Senior: límite de renting 800€ mensuales.

4. Seguro de accidentes, hospitalización y asistencia en viaje: el personal de dirección, sales managers y personal que, por su trabajo realice frecuentemente viajes al extranjero, dispone de un seguro de accidentes, hospitalización y asistencia en viaje. Aplicable en España.

5. Retribución flexible: en España, Eurofragance pone a disposición de sus empleados, sin distinción de clasificación profesional, la posibilidad de destinar voluntariamente un máximo del 30% de su compensación, a salario en especie, bajo cuatro modalidades (tarjeta transporte, ticket guardería, seguro médico para familiares y tarjeta restaurante).

6. Complemento ayuda para vivienda: aplicable a todos los empleados de la filial de Eurofragrance en Emiratos Árabes. Para managers la cuantía es de 90.000 AED, para empleados y administrativos, de 24.000 AED.

7. Complemento de escolarización: aplicable a todos los managers de la filial de Eurofragrance en Emiratos Árabes, la cuantía es de 60.000 AED.

8. Complemento de transporte: aplicable a todos los empleados de las filiales de Eurofragrance en Emiratos Árabes (12.000 AED), Turquía (12.000 TRY) y Singapur (1800 SGD).

9. Complemento de comida: aplicable a todos los empleados de las filiales de Eurofragrance en Turquía (12.000 AED) y México (importe variable dependiendo de lo que establezca el Estado mexicano como límite fiscal).

Cabe destacar que tanto en Eurofragrance como en Adrinau y Ever Smarter la retribución según la clasificación por grupo de convenio es más alta que la que marca el mínimo de la tabla en cada uno de los grupos.

Respecto a las nuevas contrataciones y a la rotación de personal, en el Grupo y durante el año 2022 se ha producido un aumento de plantilla de 30 personas, esto es, un 8,11% más que en 2021.

El índice de rotación que ha habido, desglosado por países y tipo de salidas, ha sido el siguiente:

TIPO DE SALIDA	PAÍS	TOTAL 2021	%	TOTAL 2022	%
Voluntaria	España	6	3,20%	25	11%
Despido		9	4,80%	4	2%
Voluntaria	México	8	17,10%	5	10%
Despido		2	4,30%	5	10%
Voluntaria	Emiratos Árabes	0	0%	6	15%
Despido		0	0%	0	0%
Voluntaria	Turquía	1	14,30%	1	13%
Despido		0	0%	0	0%
Voluntaria	Singapur	4	7,20%	15	25%
Despido		0	0%	3	5%
Voluntaria	USA	0	0%	0	0%
Despido		0	0%	0	0%
Voluntaria	India	2	36%	3	38%
Despido		1	17,90%	0	0%
Voluntaria	China	0	0%	0	0%
Despido		0	0%	0	0%
Voluntaria	Alemania	0	0%	0	0%
Despido		0	0%	0	0%

El promedio de salidas voluntarias en las empresas industriales a nivel global, está en torno al 15-20%. No obstante, en países con masa crítica, como España, el promedio está por debajo.

Además, en países con poca plantilla de empleados, los porcentajes salen muy distorsionados, pues pocas bajas voluntarias, hacen que el porcentaje se dispare: el año 2022 es un año de superación de pandemia y por tanto el mercado laboral ha vuelto a dinamismos y cifras de salidas más altas respecto de un año como el 2021.

2.1.6 Políticas de desconexión laboral

El Grupo aplica una política de horario flexible y ofrece la posibilidad de trabajar desde casa a aquellas personas que pueden desarrollar su trabajo desde fuera de las instalaciones de la empresa.

En Eurofragance durante el 2021, con ocasión de la formación a nivel global y de la implementación de nuevas herramientas de trabajo como el MS 365, se implementó la necesidad de no agendar reuniones antes de las 9 de la mañana y después de las 16:30, horas locales, en respeto de lo que internamente se conoce como núcleo horario, por aplicación de la flexibilidad horaria. En el 2022, se han seguido las mismas recomendaciones y además se ha añadido la siguiente: no enviar correos electrónicos fuera del horario laboral ni en festivos ni fines de semana. En caso de hacerlo, indicar en rojo y cursiva, antes del inicio del mensaje, la advertencia de que no se espera que se lea hasta que se regrese al horario habitual de trabajo.

Además, las oficinas centrales del Grupo en España están ubicadas en un entorno natural privilegiado equipado con prácticos servicios e instalaciones de ocio y bienestar tales como acceso gratuito e ilimitado a pistas de pádel, gimnasio, zona picnic, sala de juegos, Lounge y Coffe Break.

Por el momento, en el Grupo se ha suscrito un fondo de ahorro para la jubilación de los empleados de Eurofragance México.

2.1.7 Empleados con discapacidad. Accesibilidad universal de este colectivo

El Grupo está altamente comprometido con el empleo de personas con discapacidad. Por ello, tiene una política clara de reclutamiento, donde promueve la contratación de talento, sin importar su condición, trabajando proactivamente para potenciar y/o facilitar la incorporación e integración de este colectivo.

En España, el Grupo da cumplimiento a la obligación de contratar un 2% de su plantilla a personas con certificado de discapacidad.

Además, Eurofragance España colabora con entidades sin ánimo de lucro y centros especiales de empleo, como Miton, que cooperan y emplean a personas con discapacidad.

Actualmente el Grupo emplea a 3 trabajadores con grado de discapacidad acreditado. No obstante, y dado que dos de estas tres personas han salido de la empresa durante este ejercicio, una por pasar a jubilación y otra por pasar a una situación de discapacidad total, el Grupo ha obtenido el Certificado de Excepcionalidad de la Generalitat de Catalunya que permite, en caso de no alcanzar el 2% de contratación mínima, establecer medidas alternativas, para alcanzar, en forma de gasto, el total de la inversión prevista en personas con distinta capacidad.

Igualmente, el Grupo garantiza el acceso a sus instalaciones a personas con discapacidad funcional, adaptando entradas/salidas, plazas de aparcamiento, vestuarios y baños.

2.2 Organización del trabajo

2.2.1 Absentismo

Durante los últimos años se ha evidenciado una bajada en el absentismo en España (único país con incidencia en este aspecto), siendo un problema por momentos, en el departamento de Producción.

Medidas de mejora de clima laboral, acciones transversales a través de los mandos intermedios y elaboración de planes de corrección, han hecho que la situación sitúe al Grupo por debajo de la media de absentismo español y catalán.

A continuación, se detallan los datos de absentismo desglosados por región y género, dónde se incluyen no sólo aquellos asociados a bajas por accidentes, sino a otras cuestiones como contingencias comunes o ausencias (se incluye toda ausencia no prevista excluyendo las bajas por maternidad y paternidad y permisos de lactancia):

Datos de Absentismo 2022								
Plantilla personal Indefinido y Temporal	Ratio ausencias	Días de ausencia	Horas de ausencia	Horas trabajo año	Ratio	Hombre	Mujer	
ESPAÑA	225	4,03%	1.678	13.424	333.000	4,03%	2,76%	1,27%
MEXICO	54	0%	0	0	142.560	0%	0%	0%
EMIRATOS	38	0,81%	102	816	100.320	0,81%	0,09%	0,73%
TURQUÍA	8	0%	0	0	21.120	0%	0%	0%
SINGAPUR	60	0%	0	0	158.400	0%	0%	0%
INDIA	11	0,61%	11	88	29.040	0,61%	0,47%	0,14%
CHINA	2	0%	0	0	5.680	0%	0%	0%
ALEMANIA	2	0%	0	0	5.680	0%	0%	0%
Total	400	5,45%	1.791	14.328	795.800	5,45%	3,32%	2,14%

Datos de Absentismo 2021								
Plantilla personal Indefinido y Temporal	Ratio ausencias	Días de ausencia	Horas de ausencia	Horas trabajo año	Ratio	Hombre	Mujer	
ESPAÑA	207	3,29%	1.452	11.616	352.600	3,29%	2,64%	0,66%
MEXICO	49	0,17%	18	144	84.280	0,17%	0,17%	0%
EMIRATOS	35	0,78%	59	472	60.200	0,78%	0,59%	0,20%
TURQUÍA	7	0,06%	7	56	96.320	0,06%	0%	0,06%
SINGAPUR	63	0,06%	204	1.632	280.704	0,06%	0%	0,06%
INDIA	8	0,00%	0	0	13.760	0,00%	0%	0%
USA	1	0,00%	0	0	1.720	0,00%	0%	0%
Total	370	4,36%	1740	13.920	889.584	4,36%	3,4%	0,98%

2.2.2 Organización del tiempo de trabajo. Medidas para facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.

El Grupo defiende y vive una cultura de trabajo basada en la confianza, la responsabilidad y el compromiso por el proyecto. Lograr el equilibrio entre las distintas facetas de la vida, personales, familiares y profesionales, es un reto que el Grupo asume de forma positiva. Con el objetivo de asegurar la conciliación entre la vida laboral y la personal, el Grupo incluye dentro de su calendario laboral un esquema de flexibilidad horaria que permite la adaptación del horario semanal.

Además, el Grupo complementa todas las prestaciones por maternidad y paternidad, así como las derivadas de enfermedad común, de tal forma que no haya mengua salarial, y desde el primer día de ausencia.

También, y desde el momento en que el Grupo conoce que un empleado va a ser padre o madre, se le facilita una guía completa para ayudarle y prepararle para la llegada del bebé a la familia.

La guía no sólo explica en detalle cómo gestionar las ausencias por maternidad/paternidad en sus distintas modalidades, sino también cómo gestionar el derecho al permiso de lactancia, excedencia, reducción de jornada, así como una explicación sobre cómo proceder con los trámites administrativos (Registro Civil, empadronamiento, documentación, cómo tramitar ayudas, impacto fiscal, etc).

En Eurofragrance España, los permisos de maternidad y paternidad evidentemente se han equiparado, siendo de 16 semanas en ambos casos.

En el resto de los países, el Grupo sigue la legislación aplicable para cada uno de los supuestos.

En Emiratos Árabes, donde no existe seguridad social pública, el Grupo ha hecho una mejora respecto de la obligatoriedad legal allí regulada, tanto para el permiso de maternidad (100 días respecto de 30 días retribuidos con sueldo completo y 15 días retribuidos a mitad de sueldo) como para el permiso de paternidad (14 días respecto de 3 días), en ambos supuestos totalmente pagados a cargo del Grupo.

Además, y durante el tiempo de lactancia, el Grupo habilita una sala para que la madre pueda extraer y conservar la leche.

Asimismo, para Eurofragance España, en la sede central existe un aparcamiento reservado para mujeres embarazadas.

A efectos del pago de la retribución variable por objetivos, el tiempo de ausencia debido a los permisos de paternidad y maternidad, se equiparan al tiempo trabajado, con lo que no se hace prorrateo del pago de bonus durante esos periodos. Esta es una medida que se aplica en todos los países donde el Grupo opera.

En relación al tiempo dedicado al desplazamiento hacia el lugar de trabajo, éste se aligera ya que el Grupo dispone de plazas de aparcamiento en superficie para todos los empleados, así como plazas de aparcamiento reservadas para personas embarazadas o con necesidades especiales, más cercanas a las puertas de acceso al lugar de trabajo.

En España, el calendario de trabajo se prepara aplicando la máxima flexibilidad posible, otorgando flexibilidad para descansar los festivos locales en cualquier otro momento del año, a elección del empleado, así como garantizando que nunca se exceda del número de horas de trabajo máximas por año, dando el exceso de horas en tiempo libre.

La jornada en Eurofragance se distribuye de forma flexible, pudiendo iniciarse entre las 7:30 y las 9:30, con 30 minutos mínimo de tiempo de descanso para comida y máximo de una hora y 30 minutos.

Los viernes se trabajan 7 horas en lugar de 8 y durante el mes de agosto, la jornada se hace de forma intensiva y flexible, pudiendo la persona trabajadora, optar por no hacer la pausa de comida y entrar de forma temprana a las 7:30 y concluir a las 15:30.

En Adrinau y en Ever Smarter la jornada también se distribuye de forma flexible, pudiendo iniciarse entre las 08:30 y las 08:45 de la mañana, llevándose a cabo la jornada de los viernes de forma intensiva en horario de 08:00 a 16:00 horas.

El Grupo aplica en todos sus centros de trabajo, en España y en el extranjero, una política de trabajo remoto, para todos aquellos equipos de trabajo que puedan prestar sus servicios fuera de sede (quedan excluidos los vinculados al uso de maquinaria específica de trabajo, como producción, almacén, laboratorio de muestras, control de calidad o la propia naturaleza presencial del servicio, como recepción).

Los días de prestación de trabajo desde el domicilio varían en número según la situación de cada país, con mayor o menor exigencia de flexibilidad, pasando de 1 día en Emiratos Árabes

e India, a 2 días en España, Turquía, Singapur, a los 3 días de México o al trabajo totalmente prestado desde el domicilio, en Estados Unidos.

Sin lugar a dudas, la posibilidad de trabajar desde el propio domicilio ha supuesto un cambio de paradigma laboral sin parangón y la reafirmación de la cultura de trabajo ya existente en el Grupo, de confianza, flexibilidad y alto desempeño y una medida excelente para conciliar equilibradamente la vida familiar y laboral.

2.3 Salud y seguridad

2.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Para el Grupo la seguridad y la salud en el trabajo son una prioridad. Su compromiso sobre esta materia se refleja en la estrategia corporativa del Grupo y se traslada a todas sus actividades.

La seguridad es esencial tanto en los laboratorios y centros de producción de Eurofragance, como en las oficinas del Grupo. Sabiendo que el entorno de trabajo mejora el rendimiento laboral y la calidad de vida de todos los empleados, el Grupo se esfuerza por ofrecer un lugar de trabajo seguro en el que las personas puedan crecer, centrándose en el bienestar general.

Para dar prioridad a la seguridad, el Grupo lleva a cabo formaciones periódicas y auditorías internas para mejorar las condiciones de seguridad en su lugar de trabajo.

Además, y durante 2022, Eurofragance ha aprobado una Política Global de Seguridad y Salud Laboral cuyos objetivos se orientan al cumplimiento de los requisitos legales (y otros requisitos definidos) y a los principios de la actividad preventiva, en la identificación, evaluación y control de los posibles riesgos y, en la necesidad de mejora continua. Para la consecución de estos objetivos, Eurofragance asume el compromiso de llevar a cabo una correcta gestión del sistema de Seguridad y Salud a través del fomento de canales de comunicación, consulta y participación de los empleados y resto de partes interesadas, de promover formaciones sobre los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, y a analizar cualquier incidencia con potencial de daño.

El 20 de septiembre de 2020 la sede de Eurofragance en Singapur obtuvo la norma ISO 45001 para la gestión de sistemas de seguridad y salud en el trabajo. El Grupo tiene previsto que el resto de las sedes la vayan obteniendo en los próximos años.

A nivel corporativo, Eurofragance dispone, dentro del Departamento Technical Compliance, de un área de Seguridad y Salud que es gestionado por una empleada interna de la empresa. Dicha empleada gestiona las distintas comisiones de trabajo existentes, especialmente en el área de Operaciones y Desarrollo, donde se reúnen de forma mensual para evaluar las medidas en curso, evolución de situación, siniestralidad y acciones. Dicha responsable informa también puntualmente al Comité de Dirección de la situación del área.

Eurofragrance, como empresa que fabrica y distribuye productos químicos, está muy involucrada en llevar a cabo su actividad de manera que no perjudique la salud o la seguridad de las personas, ni dañe el medioambiente. Su departamento de Seguridad y Salud (HS) se encarga de aplicar y hacer cumplir las prácticas profesionales adecuadas y de realizar investigaciones de incidentes con la finalidad de proteger el bienestar de las personas y el planeta. Para ello, de forma periódica, realiza una identificación de peligros y una evaluación de riesgos, de acuerdo con la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En esta evaluación se analizan y valoran los riesgos y se proporcionan las medidas correctoras a aplicar.

A continuación, se detallan los principales riesgos detectados en el Grupo en materia de Seguridad y Salud así como las medidas correctoras aplicadas al efecto:

RIESGOS	MEDIDAS CORRECTORAS
Caídas (al mismo nivel o de objetos)	Orden y limpieza, auditorías internas (Safety Walks), revisión de estanterías
Choques con objetos inmóviles	Orden y limpieza
Caída de objetos en manipulación	Las herramientas manuales deben estar colocadas sobre superficies adecuadas, nunca sobre máquinas o perfiles de estructuras metálicas. Las herramientas se guardarán en estantes, armarios específicos de almacenamiento o maletines portaherramientas una vez finalizada su utilización. Deben utilizarse equipos de protección individual adecuados.
Caída de objetos por desplome o derrumbamientos	Almacenar los objetos o cargas de grandes dimensiones o peso en las partes bajas de las estanterías. Verificar la estabilidad de las estanterías. Mantenimiento periódico.
Contacto y exposición a productos químicos	Correcto etiquetado de sustancias y compuestos químicos; ventilación; equipos de protección individual; correcta señalización de equipos de prevención colectiva (lavajos). Disponer de las fichas de seguridad de los productos químicos que se manipulan. Seguir las recomendaciones de uso facilitadas por el fabricante.
Riesgo eléctrico	La instalación eléctrica sólo puede manipularse por parte de personal autorizado; los cuadros eléctricos permanecen cerrados; cualquier anomalía se comunicará al responsable, realización de mantenimiento periódico.
Atropello	Correcta señalización, prohibición de tránsito de personas en zonas destinadas al tránsito de vehículos.
Incendios	Correcta señalización sistema de protección antincendios; revisiones periódicas.
Explosión	Sectorización, ventilación y correcta señalización; equipos ATEX adecuados.
Derrame de químicos	Protocolo de actuación en caso de derrames, correcta señalización equipos de recogida de derrames; simulacros anuales, obturadores de emergencia.
Organización preventiva y del trabajo/Factores personales-individuales	Safety walks, formación a nuevas incorporaciones.

El seguimiento de estas acciones correctivas se lleva a cabo periódicamente durante las reuniones de seguridad en las que participan todos los departamentos. Además, se promueve a todos los empleados a que informen al departamento de HS sobre cualquier problema de seguridad del que sean testigos.

Igualmente, cada 28 de abril, DÍA MUNDIAL DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO, el equipo de salud y seguridad de Eurofragrance lanza un reto de seguridad online abierto a

todos los empleados para que demuestren sus conocimientos sobre estos temas y sean recompensados con diferentes premios.

En el marco del Plan de Acción de Salud y Seguridad, Eurofragance ha puesto en marcha distintas formaciones destinadas a toda la plantilla y enfocadas a alcanzar su principal objetivo dentro de esta área, esto es, la mitigación de riesgos. Durante 2022 se ha completado un total de 275,5 horas de formación (617 horas de formación en el año 2021), incluyendo extinción de incendios, respuesta a emergencias o condiciones ergonómicas de trabajo, entre otras. La dedicación horaria en formación sobre temas de Seguridad y Salud laboral ha sufrido un descenso durante el año 2022 a causa de la marcha de la coordinadora en el mes de marzo, cuya baja no se cubrió hasta julio 2022. En este periodo de tiempo, quedaron paralizadas las formaciones planificadas, que se replanificaron en el calendario de formaciones del año 2023.

Cabe destacar que tanto Eurofragance, como Adrinau y Ever Smarter, cuentan con un servicio de prevención ajeno.

Durante 2021 el Grupo continuó adoptando las medidas necesarias para proporcionar un entorno de trabajo seguro a todo su personal, adaptando los protocolos internos a la realidad pandémica, y reforzando la higiene, la distancia social, la ventilación de los lugares de trabajo y el uso de mascarillas.

2022 ha sido un año de recuperación tras la pandemia volviéndose poco a poco al estado de normalidad anterior a la pandemia.

Cabe señalar que los empleados del Grupo no han constituido un Comité de Empresa como tal, y que la información que reciben sobre todos los aspectos que impactan en sus condiciones de trabajo, especialmente en las de seguridad y salud, es semanal, a través de las reuniones de seguimiento que tienen con sus propios responsables.

2.3.2 Accidentes de trabajo

Accidentalidad

En las siguientes tablas se resumen los datos estadísticos de accidentalidad del Grupo con indicación tanto de los índices de incidencia, como los de frecuencia y de gravedad. Se distingue entre personal interno y personal externo (becarios y personal de ETT).

Datos de accidentalidad- Personal Interno			2021	2022
Número de accidentes sin baja laboral			2	1
	Hombres		0	1
	Mujeres		2	0
Número de accidentes con baja laboral			3	2
	Hombres		3	1
	Mujeres		0	1
Número de accidentes in itinere con baja			2	1
	Hombres		2	1
	Mujeres		0	0
Índice de frecuencia			1578,95	1578,95
	Hombres		1578,95	1052,63
	Mujeres		0	526,32
Índice de incidencia			781,25	746,27
	Hombres		781,25	497,51
	Mujeres		0	248,76
Índice de gravedad			28,42	5,26
	Hombres		28,42	3,68
	Mujeres		0	1,58
Datos de accidentalidad- Personal Externo			2021	2022
Número de accidentes sin baja laboral			0	0
	Hombres		0	0
	Mujeres		0	0
Número de accidentes con baja laboral			1	1
	Hombres		1	0
	Mujeres		0	1

A lo largo de 2021, el Grupo registró 5 accidentes de personal interno, dos de ellos in itinere y con bajas médicas de corta duración. El tercer accidente fue debido a un corte, resultando en un día de baja médica. Los otros dos accidentes fueron leves y no requirieron de baja laboral.

A lo largo de 2022, el Grupo registró 3 accidentes de personal interno, uno de ellos in itinere y con baja médica de corta duración. El otro accidente fue debido a una salpicadura de producto químico irritante y el último fue debido a un golpe. Todos los accidentes fueron leves.

En el personal externo, tanto en 2021 como en 2022, se registró un accidente laboral que necesitó baja médica. No hay más información con relación a los datos de accidentalidad de personal externo ya que el accidente de trabajo lo tramita la propia empresa a la que pertenece el trabajador (becarios y personal de ETT).

Días laborales perdidos y absentismo

Días laborales perdidos y absentismo- Personal interno		2021	2022
Número de días laborales perdidos		54	10
	Hombres	54	7
	Mujeres	0	3
Número de horas trabajadas		1900	1900
Días reales de trabajo perdidos durante el año		54	10
	Hombres	54	7
	Mujeres	0	3
Número de días planificados durante el año		251	251
	Hombres	251	251
	Mujeres	251	251
Índice de absentismo		0,11	0,01
	Hombres	0,11	0,007
	Mujeres	0	0,003

Como se puede ver en la tabla anterior, el índice de absentismo asociado a los accidentes laborales en el Grupo es muy bajo, del 0,01 (0,11 en 2021) %, situándose por debajo de la media nacional (5,5%) y mejorando respecto al año anterior.

Destacar que actualmente no se disponen de datos sobre los días laborales perdidos ni sobre el absentismo del personal externo.

Tipos de accidente laboral

Tipos de accidente laboral- Personal Interno		2021	2022
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral		0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral por cada 1.000.000 horas trabajadas		0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)		0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) por cada 1.000.000 horas trabajadas		0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables		5	3
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables por cada 1.000.000 horas trabajadas		1.578.947.368	1.578.947.368
Principales tipos de lesiones por accidente laboral		in itinere	Golpe, contacto químico
Tipos de accidente laboral- Personal Externo		2021	2022
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral		0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral por cada 1.000.000 horas trabajadas		0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)		0	0

Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) por cada 1.000.000 horas trabajadas	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables	1	1
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables por cada 1.000.000 horas trabajadas	2.631.578.947	2.631.578.947
Principales tipos de lesiones por accidente laboral	corte	Caída a distinto nivel

En el Grupo no se han registrado fallecimientos ni lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias siendo el principal tipo de lesiones las de carácter leve.

Tampoco ha habido casos de dolencias y enfermedades profesionales registrables tal y como se puede observar en las tablas siguientes:

Dolencias y enfermedades profesionales- Personal Interno	2021	2022
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales	0	0
Número de enfermedades profesionales	0	0
Hombres	0	0
Mujeres	0	0

Dolencias y enfermedades profesionales- Personal Externo	2021	2022
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales	0	0
Número de enfermedades profesionales	0	0
Hombres	0	0
Mujeres	0	0

2.4. Relaciones sociales

2.4.1 Participación y consulta de los empleados

El Grupo no dispone de un Comité de Empresa formado por trabajadores. El diálogo social se organiza de forma directa a través de las reuniones de seguimiento de trabajo que cada departamento realiza.

El Grupo respeta escrupulosamente todo mandato legal. Además, mejora en todos los países las condiciones mínimas establecidas por la legislación local, especialmente en lo referente a:

- Calendarios laborales flexibles
- Jornada máxima, reduciéndose en todos los países donde se opera
- Vacaciones anuales
- Salarios mínimos establecidos por convenio
- Pluses de nocturnidad y horas extras establecidos por convenio

En Eurofragance, se consulta a los empleados de forma formal cada dos años sobre el clima laboral mediante una encuesta anónima, gestionada externamente por una consultoría especializada.

Del resultado de dicha encuesta se informa a todos los empleados globalmente, por distintos medios, a través de las plataformas internas de comunicación de la empresa, y, sobre todo, a través de las reuniones semanales de trabajo.

También se crean comisiones de seguimiento del clima laboral y planes de acción para mejorar las condiciones de aquellas áreas donde los trabajadores han expresado descontento.

Igualmente, y de forma bianual, Eurofragance realiza una encuesta de análisis de riesgo psicosocial, gestionada por el servicio de prevención ajeno y realiza el mismo tipo de seguimiento y creación de grupos de trabajo que con la encuesta de clima.

Además, y de forma puntual Eurofragance lanza encuestas para conocer la opinión, sugerencias y propuestas, sobre distintos proyectos y procesos como (i) la elaboración del Plan de Igualdad (ii) el Plan Estratégico anual de la empresa ("Must Win Battles") y (iii) la Política de Teletrabajo.

El Grupo, en virtud del constante acatamiento y adaptación a cualquier normativa legal, fiscal, laboral y de seguridad y salud, respeta el derecho de asociación sindical y negociación colectiva y en el caso de que los empleados decidieran constituir un Comité de Empresa, cooperaría con ese nuevo Comité, como lo viene haciendo con los distintos grupos de trabajo y mejora y Comité de Igualdad, entre otros.

2.4.2 Convenios colectivos

La organización del trabajo y la regulación de este a través de la existencia de un convenio colectivo se realiza solo en España.

A Eurofragance, el convenio que le es aplicable es el de Perfumería y Afines y a él se acogen todos los trabajadores de las sedes de Sant Cugat del Vallés y Rubí.

A Adrinau y a Ever Smarter el convenio que les es de aplicación es el de Oficinas y Despachos y a él se acogen también todos los trabajadores de la sede de Sant Cugat del Vallés.

Esto significa que el 56,25% de la plantilla global, está sometido a un convenio colectivo.

En el resto de los países no existen convenios colectivos.

2.5. Formación

2.5.1 Políticas implementadas en el campo de la formación

La formación y el desarrollo de los empleados del Grupo es un punto estratégico y prioritario en la agenda corporativa de la compañía.

En un contexto profesional altamente impactado por los cambios marcados en el año 2020, la formación se vuelve una herramienta estratégica para que la compañía sea capaz de dotar a sus empleados de los conocimientos y habilidades necesarias que les permitan dar una respuesta ágil y adaptada a los constantes cambios del contexto.

Para el Grupo, asegurar que sus empleados están preparados y tienen las herramientas y habilidades necesarias para dar lo mejor de sí mismos, es clave.

Por este motivo, el Grupo cuenta con un Plan de Formación que tiene los siguientes objetivos:

- *Aportar herramientas y conocimientos que impacten directamente en apoyo de los objetivos estratégicos.*
- *Aportar valor directo a los clientes a través de las acciones y servicios que el Grupo aporta a sus empleados.*
- *Fomentar la cultura de aprendizaje continuo y preparar a los empleados para ser eficientes y eficaces en el desarrollo de sus tareas y consecución de los resultados esperados e impactar directamente en su compromiso.*

Desde hace ya unos años el modelo Formativo de Eurofragance se basa en el modelo de aprendizaje 70:20:10 donde el 70% del aprendizaje se centra en la práctica diaria *on the job*, con una planificación de acciones directas y orientadas en el puesto de trabajo que permitan la práctica real (aprendizaje basado en proyectos, basado en problemas o basado en retos), otro 20% del aprendizaje se basa en la interacción con compañeros de trabajo expertos en el área a desarrollar o mediante participación en procesos de *Shadowing* o *Mentoring* interno y el 10% restante se fundamenta en la formación en aula tradicional.

En Eurofragance, en el pasado y a través de PPE Review (People, Performance & Entrepreneurship Review), la herramienta de Revisión del Desempeño, el responsable acordaba con el empleado un Plan de Desarrollo, con participación en proyectos e iniciativas que conectaba con un plan formativo adjunto. Este trabajo se convertía en la detección de necesidades formativas corporativas para el Plan de Formación anual.

Debido a las características especiales de los años 2020 y 2021 este Plan de desarrollo se centró casi exclusivamente en la parte práctica del 70% y del 20% de acompañamiento con compañeros, dejando el 10% para necesidades de formación necesarias por temas de Compliance, Prevención de Riesgos o necesidades técnicas específicas para el puesto de trabajo. En 2022, el plan de formación se ha centrado en proporcionar herramientas para áreas críticas de la empresa como son Compliance, aceleración digital, gestión del entorno de trabajo, seguridad y salud, tecnología, idiomas, desarrollo y liderazgo, gestión de equipos, producción, control de calidad, regulatorio y academia de ventas.

En Eurofragance la formación y desarrollo en entornos digitales (Office 365), sumado al nuevo escenario post COVID-19, adquirió relevancia en la estrategia de formación durante el año 2021. Por este motivo durante aquel ejercicio se realizaron formaciones a nivel global sobre aplicaciones del sistema digital de Eurofragance: Outlook, One Drive, Planner, Lists, To-Do y Forms. También se abordaron necesidades específicas de Negocio como el aumento de precios derivado del impacto del incremento de las materias primas y se generaron acciones formativas específicas altamente orientadas a la práctica para el colectivo de ventas. Se lanzaron también acciones formativas dirigidas a la mejora continua de los procesos con el objetivo de fomentar una mentalidad lean dentro de un Proyecto Interno de Simplificación.

En 2022 la formación y desarrollo en entornos digitales ha seguido siendo de vital importancia. Además se ha arrancado la creación de una Academia Interna de FDM (Fragance Development Managers-jefes de proyectos de fragancia) y una Academia de Ventas.

Ever Smarter y Adrinau 2002 no tienen definido un modelo formativo como tal sino que sus empleados realizan aquellas acciones formativas más acordes con su puesto de trabajo y especificación.

2.5.2 Horas de formación por categorías profesionales

A continuación, se detalla una tabla con el número de participantes en acciones formativas desglosado por regiones, categoría profesional y género.

La categoría profesional de formación se distribuye entre puestos ejecutivos (miembros del Comité de Dirección o directores), responsables de equipo y otros puestos de trabajo relacionados con puestos técnicos u operativos.

NÚMERO DE PARTICIPANTES	2022				Total
	*APAC	EAT	IMEA	LATAM	
Executive	0	14	3	1	18
Hombre	0	7	3	1	11
Mujer	0	7	0	0	7
MIDDLE MANAGEMENT	2	94	6	3	105
Hombre	1	53	2	0	56
Mujer	1	41	4	3	49
Other staff	6	451	18	6	481
Hombre	2	294	11	4	311
Mujer	4	157	7	2	170
Total general	8	559	27	10	604

* APAC: Asia Pacific; EAT: Europa, Asia, Turquía; IMEA: India, Middle-East y Africa; LATAM: Latino América y USA: Estados Unidos. Para simplificar se ha decidido incluir dentro de EAT el equipo de Head Quarters (España).

NÚMERO DE PARTICIPANTES	2021					Total
	*APAC	EAT	IMEA	LATAM	USA	
Executive	0	24	2	1	0	27
Hombre	0	16	2	1	0	19
Mujer	0	8	0	0	0	8
MIDDLE MANAGEMENT	14	206	9	14	0	243
Hombre	4	93	7	7	0	111
Mujer	10	113	2	7	0	132
Other staff	60	807	46	100	1	1014
Hombre	18	430	24	36	1	509
Mujer	42	377	22	64	0	505
Total general	74	1037	57	115	1	1.284

* APAC: Asia Pacific; EAT: Europa, Asia, Turquía; IMEA: India, Middle-East y Africa; LATAM: Latino América y USA: Estados Unidos. Para simplificar se ha decidido incluir dentro de EAT el equipo de Head Quarters (España).

En el cuadro siguiente se reflejan el número total de horas de formación desglosado por regiones, categoría profesional y género.

TOTAL HORAS DE FORMACIÓN	2022				Total
	APAC	EAT	IMEA	LATAM	
Executive	0	74,5	9	1,5	85
Hombre	0	33	9	1,5	43,5
Mujer	0	41,5	0	0	41,5
MIDDLE MANAGEMENT	3	389	9,5	4	405,5
Hombre	1,5	202	3	0	206,5
Mujer	1,5	187	6,5	4	199
Other staff	7	1094	176	7,5	1284,5
Hombre	2,5	606,5	15,5	4,5	629
Mujer	4,5	487,5	160,5	3	655,5
Total general	10	1557,5	194,5	13	1775

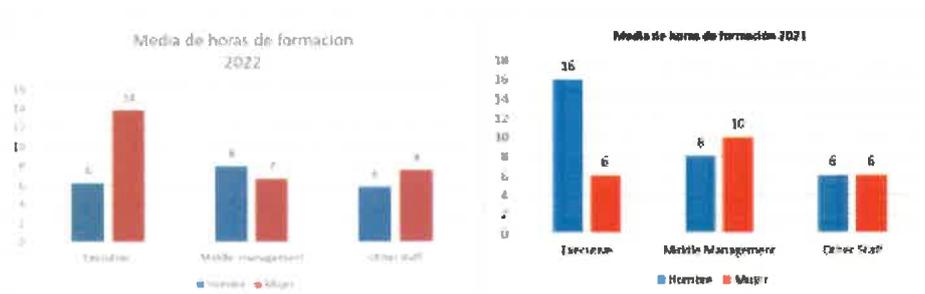
TOTAL HORAS DE FORMACIÓN	2021					Total
	APAC	EAT	IMEA	LATAM	USA	
Executive	0	50,5	66	6	0	122,5
Hombre	0	38,5	66	6	0	110,5
Mujer	0	12	0	0	0	12
MIDDLE MANAGEMENT	36	457,5	32	28	0	553,5
Hombre	14	174	25	11	0	224
Mujer	22	283,5	7	17	0	329,5
Other staff	121,5	1439,5	103	191	6	1861
Hombre	42	777	61	65	6	951
Mujer	79,5	662,5324	42	126	0	910
Total general	157,5	1947,5	201	225	6	2537

Durante 2021 el hecho de la limitación de reuniones presenciales ha tenido un gran impacto en la forma de impartición de la formación en Eurofragance. Las formaciones de larga duración se fragmentaron en contenidos más cortos que debieron ser afrontados con una metodología *blended* (sesiones virtuales de corta duración con entrega de material de trabajo entre sesiones).

En el Grupo recibieron alguna formación durante 2022 un total de 261 empleados (379 en 2021) y la media de horas de formación por persona total fue de 7 (7 también en 2021).

La diferencia que hay del total de empleados entre 2021 y 2022 radica en que en 2021 se formó obligatoriamente a toda la plantilla con el curso de lenguaje inclusivo y este año este curso únicamente se ha hecho a las nuevas incorporaciones.

En la siguiente tabla se detalla el promedio de horas de formación por empleado distribuido por género y categoría profesional.



2.6. Igualdad

La Dirección de Eurofragance, consciente de la necesidad de velar por el bienestar y la igualdad de trato de las personas integrantes de la compañía emitió en fecha 21 de febrero de 2020, un comunicado en el que difundió su compromiso de velar, entre todas las personas trabajadoras, por el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o

indirectamente por razón de sexo; así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad efectiva en el interior de la Organización.

Para ello, el 13 de julio de 2020, y previa aprobación por parte del Consejo de Administración de la compañía, Eurofragance constituyó la Comisión de Igualdad formada por personas trabajadoras de la empresa, con la finalidad de poner en marcha la creación de un Plan de Igualdad en España.

Dentro de las medidas adoptadas en este Plan de Igualdad se han llevado a cabo ya las siguientes:

- *Revisión de todas las vacantes de empleo, anulando toda mención a género y mencionando explícitamente que el puesto está abierto a la incorporación tanto de hombres como de mujeres.*
- *Lanzamiento de sensibilización sobre lenguaje inclusivo durante el mes de marzo de 2021.*
- *Formación a todos los empleados sobre la igualdad de género y el acoso sexual.*
- *Formación a todos los empleados sobre lenguaje inclusivo, incluyéndose esta formación en el catálogo de la formación de acogida al ingreso en la empresa.*
- *Lanzamiento de campañas de sensibilización sobre la situación de la igualdad de género durante la jornada del 8 de marzo, pidiendo a todos los trabajadores que hagan sugerencias y las compartan, en pizarras puestas a disposición en todas las instalaciones, para lograr mayores avances en igualdad.*
- *Participación en los programas de Liderazgo Femenino y Diversidad e Inclusión, organizados por Equipos y Talento.*
- *Participación en el programa de Cross Mentoring entre empresas, posibilitando a 6 mentees mujeres, la posibilidad de recibir mentoría por líderes de otras empresas. Así mismo, 6 mentores de Eurofragance, han proporcionado mentoría a mentees mujeres de otras empresas.*
- *- Participación del diagnóstico sobre Diversidad, obteniendo el sello de calidad otorgado por Equipos y Talentos en junio de 2022.*

En el resto de los países no existe obligación de realizar estudio sobre planes de igualdad, sin embargo, Eurofragance planea establecer planes igualdad en todos los países donde opera, en fecha 31/12/2023.

En lo que se refiere a las medidas adoptadas para promover el empleo, y tras el diagnóstico y análisis que realizó Eurofragance para la elaboración del Plan de Igualdad, se evidenció que, si bien el porcentaje de empleo femenino era paritario o superior en la mayoría de los departamentos, existía una situación altamente masculinizada en el departamento de producción.

Ante la evidencia de que emplear mujeres en todas las áreas, supone no solo un avance en igualdad de género, sino una mejora en la productividad, procesos y clima laboral,

Eurofragance propuso incrementar este número en los colectivos de producción, mediante la búsqueda de mujeres para las vacantes de operarias de producción.

En este sentido, durante el 2021 y 2022 se ha pasado de no tener ninguna operaria, a ser 5 en plantilla respecto de un colectivo de 39 personas.

Ante paridad de cualidades positivas para conseguir empleo en el departamento de producción, se prefiere el género femenino.

2.6.1 Plan de Igualdad

Con el objetivo de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, así como el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEDH) y en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y demás legislación aplicable, Eurofragance trabajó durante todo el año 2020 en el diagnóstico y análisis de las condiciones de la compañía a fin de elaborar y registrar un Plan de Igualdad que se aprobó y registró por el órgano de administración el 24 de diciembre de 2020.

Este Plan de Igualdad cuenta con un objetivo general y varios objetivos específicos.

El objetivo general pretende conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de la compañía sin discriminación ni tratos diferenciales, habiendo sido siempre éste un objetivo esencial en la empresa, promoviendo un trato justo hacia su personal evitando y rechazando todo tipo de discriminación.

Por su parte, los objetivos específicos persiguen:

- Promover y/o aumentar la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas y/o departamentos donde tengan una baja representación, respectivamente, teniendo en cuenta la oferta y la demanda del mercado laboral.
- Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la Empresa, en las políticas, procedimientos y acciones de las diferentes áreas/departamentos de Eurofragance.
- Garantizar las condiciones laborales igualitarias en función del rol empresarial.
- Mejora en la distribución de retribuciones en función del puesto de trabajo y no por razón de género.
- Facilitar el acceso a: formación, desarrollo y promoción de las personas en un marco de igualdad de oportunidades.
- Prevenir, evitar y garantizar la atención necesaria para combatir los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Conseguir igualdad de trato y respeto hacia la diversidad y hacia la diferencia.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Eurofragance y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

A Ever y Adrinau si bien no les es de aplicación la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad, al tener un único trabajador cada una de ellas, si empezaron en el mes de Abril de 2021 a llevar a cabo el Registro Salarial Obligatorio establecido por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a pesar de que en ambas empresas su único trabajador es una mujer por lo que no habría lugar a que pudiera producirse desigualdad retributiva alguna en este sentido.

2.6.2 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

En el Grupo, conscientes de que las organizaciones pueden constituir lugares donde pueden darse situaciones de acoso, se ha establecido un nivel de TOLERANCIA CERO ante este tipo de comportamientos, intentado prevenir y/o evitar estas actitudes, así como ofrecer un procedimiento de actuación ante este tipo de situaciones, todo ello con la intención de adoptar aquellas medidas que sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable.

Para ello, tanto Eurofragance como Adrinau y Ever elaboraron y aprobaron un protocolo contra el acoso psicológico (laboral), sexual o por razón de sexo y/o violencia física, que tiene como objeto primordial plantear los medios de actuación para la intervención en los posibles casos de conflicto y acoso psicológico, sexual o por razón de sexo y/o violencia física, y las formas de proceder a la hora de prevenir, identificar, evaluar e intervenir ante estas situaciones.

Comunicar a todos los componentes de la organización, qué es conflicto y acoso psicológico (laboral), sexual o por razón de sexo y/o violencia física, y cuál será el procedimiento a llevar a cabo por parte del Grupo, a la hora de actuar ante una de las situaciones enumeradas anteriormente, sea del tipo que sea y que afecte directa o indirectamente a la organización es fundamental para el Grupo.

Eurofragance, además, ha formado a toda su plantilla sobre este protocolo y está trabajando en la creación de un Comité de Vigilancia Sobre el Acoso Sexual. Además, y durante 2022, se ha puesto en marcha un protocolo específico sobre razón de sexo vigente tanto para España como para el resto de las filiales que ha pasado a incluirse en la formación obligatoria del plan de acogida de la empresa.

Finalmente mencionar que el Grupo no ha recibido denuncia alguna por razón sexual o de género, ni de ningún otro tipo de discriminación.

2.6.3 Política contra todo tipo de discriminación

El Grupo establece como pilar de su gestión, la remoción de cualquier tipo de barrera que suponga discriminación de cualquier clase, entre ellas por razón de género, edad, orientación sexual, etnia, opinión política, religión, entre otras razones.

De conformidad a ello, Eurofragance ha creado un Código Ético y manuales de empleo, de obligatoria formación para toda la plantilla.

2.6.4 Diversidad

El Grupo emplea un total de 20 nacionalidades en todas sus sedes, con respeto total a su origen, cultura y religión y facilitando el diálogo y la comprensión a las diferencias, en todos los países donde opera.

A través de todas las encuestas de clima y reuniones con los empleados, no se ha evidenciado situación alguna que denote una discriminación.

Sin embargo, durante los años 2023 y 2024, se planifica realizar campañas y eventos que promuevan la gran diversidad existente y formación para comprender situaciones y conflictos derivados de la convivencia entre miembros de plantillas diversas.

Actualmente el Grupo no tiene implementados protocolos o políticas sobre este asunto ya que hasta el momento se había centrado en la equidad de género. No obstante, está previsto empezar a trabajar en ello próximamente. Para ello, Eurofragance ha participado en 2022 en un diagnóstico completo de nuestras políticas e iniciativas, a través de Equipos y Talentos, para elaborar un plan de acción y seguimiento.

III.- DERECHOS HUMANOS

3.1. Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

El Grupo manifiesta su fuerte compromiso para que se garantice el respeto de los derechos humanos en toda su amplitud en todos los niveles organizacionales. Ello se concreta en una serie de políticas que velan por la observancia de los principios y valores fundamentales que promueve la Organización de las Naciones Unidas.

Su compromiso con el respeto a los Derechos Humanos queda recogido en el Código Ético y de Conducta en su versión 02 del 16 de marzo de 2020. En el mismo se establecen los valores por los que se rige el grupo, los principios que se siguen y los comportamientos que se esperan de todos los integrantes de la organización independientemente de cuál sea su ubicación. Estos valores se basan en los principios de la Declaración de los Derechos Humanos de los Individuos de las Naciones Unidas, centrándose en las actividades corporativas.

Durante el ejercicio 2021, Eurofragance solicitó su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas mediante carta de solicitud que se ha ratificado en 2022.

[EUROFRAGANCE S.L. | UN Global Compact](#)



[EUROFRAGANCE S.L.](#)

See how EUROFRAGANCE S.L. is helping create the world we all want

unglobalcompact.org

El Código Ético y de Conducta del grupo recoge los siguientes valores:

- Cumplimiento de la legislación y normativa laboral
- Respeto a las diferencias de opinión y a la libertad de expresión
- Prohibición de cualquier tipo de acoso, intimidación y comportamiento inadecuado que atente contra la dignidad de la persona
- Protección de los empleados y de su lugar de trabajo mediante equipos, sistemas y procedimientos de protección adecuados
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Promoción del desarrollo profesional y personal
- Garantía del derecho a ejercer la libertad de asociación

Asimismo, Eurofragance extiende su compromiso a los stakeholders con los que interactúa e insta a sus proveedores y clientes a que dispongan también de dichas políticas y garanticen, al igual que Ever y Adrinau, el cumplimiento de dichos valores y principios, para lo cual, en 2021 elaboró el **Código Ético de Proveedores** mediante el cual se alienta a éstos a actuar de acuerdo con los criterios de consideración, respeto y dignidad, teniendo siempre

en cuenta la sensibilidad cultural de cada individuo. La selección de los proveedores se rige por criterios de objetividad y transparencia conciliando el interés del Grupo en la obtención de las mejores condiciones con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. Todos ellos deben comprometerse con el Grupo a respetar los derechos humanos y laborales de todos los empleados contratados, así como a involucrar y transmitir estos principios a sus socios de negocio. La vulneración de cualquiera de estos principios no es en ningún caso aceptada por el Grupo.

3.2 Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos

En Eurofragance, la existencia del Comité de Compliance constituye una sólida base de cumplimiento y control. Una de sus funciones es mantener el Código Ético y de Conducta actualizado y difundirlo para garantizar que se aplica a todos los niveles de la organización.

El Sistema Interno de Información (anteriormente Canal de Denuncias) tanto interno como para clientes y proveedores permite la denuncia de cualquier vulneración de los derechos humanos. Si se considera, se puede solicitar a los proveedores que demuestren la observancia de estos principios en especial en los ámbitos de anticorrupción, derechos humanos y normativas laborales y ambientales.

A nivel interno, tanto la existencia de políticas relativas, como la formación a toda la organización, sin olvidar los controles transversales, garantizan que pueda detectarse cualquier vulneración en el terreno de los derechos humanos. A finales de 2022, la mayoría de empleados habían recibido la formación correspondiente.

Todos los documentos están disponibles en el Portal del Empleado de Eurofragance

Hasta la fecha no ha habido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

3.3 Respeto a convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

En enero de 2023 Eurofragance obtuvo la Medalla de Oro EcoVadis en reconocimiento a los esfuerzos en sostenibilidad realizados en 2022. El premio se concedió tras el análisis de 21 criterios en cuatro áreas clave: ética, prácticas sostenibles, medio ambiente y derechos humanos.

En 2019 Eurofragance obtuvo la Medalla de Plata EcoVadis destacando la retención de los empleados, la organización flexible del trabajo, el paquete salarial y la excelente y transparente labor en el desarrollo profesional y en la captación de talento. EcoVadis destacó también los procesos establecidos para evaluación y documentación de riesgos relativos a la salud y seguridad de los empleados y la estructura y gobernanza respecto a la ética.

Asimismo, y desde que Eurofragance se adhirió a la plataforma EcoVadis en 2019, ha continuado trabajando y destinando esfuerzos en obtener una mejor calificación, tratando

de alcanzar un reconocimiento aún mayor con una medalla destacada y así poder demostrar el gran trabajo y compromiso realizado durante los últimos años en materia de sostenibilidad y derechos humanos.

El Grupo garantiza la libertad de asociación. Todos los trabajadores sin distinción tienen el derecho de afiliarse o crear sindicatos de su propia elección y a negociar de forma conjunta. Actualmente en Eurofragrance España no se dispone de representación de los trabajadores porque no han ejercido ese derecho a elecciones sindicales ni han gestionado la creación de un Comité de Empresa. Sin embargo, existe un Comité de Igualdad que, por mandato legal, está en contacto con uno de los sindicatos más representativos.

El Grupo se esfuerza por conseguir una mejora continua en la salud y la seguridad de los empleados y animan a los proveedores a implementar sistemas de gestión relacionados o certificaciones como la ISO 45001 siempre que sea posible. Cuando esos sistemas no son posibles, animan a los proveedores a establecer políticas, objetivos, procedimientos y mecanismos para garantizar acciones hacia la mejora continua de las condiciones laborales.

3.4 Contra la discriminación, a favor de la diversidad e igualdad

El Grupo no tolera ninguna forma de discriminación y se esfuerza por garantizar la diversidad y ofrecer igualdad de oportunidades para todos en todos los niveles de la organización. No se discrimina al contratar, retribuir, dar acceso a la formación, ascender, despedir o jubilar en base a la raza, clase social, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, afiliación a un sindicato o partido político ni por cualquier otra razón. El Plan de Igualdad existente vela por el cumplimiento de estos valores. El 100% de los empleados del Grupo ha recibido formación sobre lenguaje inclusivo, Plan de igualdad y Protocolo de acoso. Esta práctica se irá extendiendo a las filiales de acuerdo con la correspondiente planificación.

La igualdad de oportunidades para todos los empleados es un elemento clave para el Grupo, independientemente de la edad, el género, la identidad, la religión, las creencias o el origen étnico, y, como grupo de empresas, revisan constantemente sus políticas para garantizar la igualdad de trato y eliminar cualquier barrera discriminatoria.

En cuanto a los salarios, cuentan con un esquema basado en la antigüedad, el nivel educativo y la experiencia que garantiza la igualdad de retribución por el mismo trabajo. Además, se ofrecen al empleado un amplio abanico de valiosas ventajas y oportunidades.

3.5 Contra el trabajo forzoso u obligatorio y a favor de la abolición efectiva del trabajo infantil

El Grupo aboga por la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. Los controles transversales no han detectado ni reportado riesgos en este sentido en la organización y sus proveedores y seguirán observando si en algún momento aparecen situaciones de riesgo en este sentido.

Tampoco se han detectado operaciones ni proveedores con riesgos de casos de trabajo infantil.

IV.- LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

4.1. Corrupción y Soborno

4.1.1 Medidas adoptadas para su prevención

El Grupo se rige por un marcado sentido de la responsabilidad corporativa basado en los principios de integridad y transparencia y unos valores éticos que emanan del Consejo de Familia formado por los accionistas. Ello ha llevado al Grupo a definir e implementar a todos los niveles unas pautas de comportamiento que se recogen en una serie de políticas corporativas que integran el Modelo de Prevención de Delitos.

Los ejes fundamentales en los que se asienta el Modelo de Prevención de Delitos son:

- La **creación el 13 de noviembre de 2017 de un Órgano de Control Interno (OCI)** formado por un Compliance Officer y por un **Comité de Compliance integrado por un mínimo** tres miembros, a quienes se les asignaron las funciones y responsabilidades de implementación, supervisión y control del Modelo de Prevención de Delitos.
- La creación de un **canal de denuncias o Sistema Interno de Información** y la investigación y resolución de los posibles casos de conductas ilícitas.
- Desarrollo de **controles transversales y específicos**: normativa interna, políticas y protocolos y su permanente actualización.
- **Comunicación y Formación** al personal de la entidad.
- Gestión de **recursos de prevención penal**.

El 23 de noviembre de 2017 el órgano de Administración de Eurofragance aprobó un Comité de Compliance y designó un Compliance Officer. Una de las atribuciones asignadas a dicho Comité fue “diseñar e implementar el Modelo de Prevención de Delitos para prevenir, detectar y reducir los riesgos de Compliance, incluyendo la preparación de contratos y regulaciones internas”, todo ello tras haber analizado los riesgos de la compañía en este ámbito. Por otra parte, el Consejo de Administración aprobaba ser reportado periódicamente por este Comité.

El Compliance Officer es actualmente D. JUAN RAMÓN LÓPEZ GIL.

La Comisión de Compliance ha modificado su composición durante el ejercicio 2022 por la sustitución de un nuevo miembro saliente por uno entrante. Forman la Comisión los siguientes miembros: D^a. MARÍA JESÚS SABATES, D^a. LYDIA MENDIETA, D^a. DIANA MARCH y D. ÁLVARO ALONSO

El Compliance Officer se reúne con la Comisión de Compliance de forma periódica. A estas reuniones asiste una asesora jurídica externa, D^a. THEA MORALES, y, respecto a las mismas, se crea un orden del día y se levanta un acta de cada sesión cuyo contenido se reporta posteriormente al Consejo de Administración por medio de la Memoria Anual.

En concreto, en el último año se han llevado a cabo las siguientes reuniones del Comité de Compliance:

- Comité de Compliance de fecha 16 de febrero de 2022.
- Comité de Compliance de fecha 27 de abril de 2022
- Comité de Compliance de fecha 21 de junio de 2022.
- Comité de Compliance de fecha 19 de octubre de 2022.

Desde su creación, el OCI ha desarrollado, aprobado y puesto en marcha las siguientes políticas y protocolos que se muestran en su última versión:

Código ético y de conducta	V2	16/03/2020
Política de Compliance	V2	22/02/2022
Protocolo de la Comisión de Compliance y Órgano de Control Interno	V2	18/02/2022
Protocolo del Sistema Interno de Información	V4	22/05/2023
Protocolo Canal de Denuncias Filiales	V1	20/06/2019
Sistema disciplinario	V1	11/06/2018
Política de Confidencialidad	V1	11/06/2018
Protocolo Antifraude y Anticorrupción	V1	29/06/2018
Manual de uso de medios informáticos y telefonía	V1	29/06/2018
Política ante actuaciones inspectoras	V1	16/09/2022
Código de buenas prácticas de proveedores	V1	15/09/2020
Política de gestión de los recursos financieros	V1	15/09/2020
Manual de concienciación en materia de Protección de datos de carácter personal (versión extendida)	V1	20/11/2018
Manual de concienciación en materia de Protección de datos de carácter personal (versión reducida)	V1	20/11/2018
Política de propiedad intelectual e industrial	V1	21/07/2021
Protocolo de atención al interesado	V1	20/07/2022
Protocolo brechas seguridad	V1	21/08/2018
Protocolo de acoso sexual (o por razón de sexo en la empresa)	V2	01/09/2022

Formación y difusión del Modelo de Prevención de Delitos.

Desde el inicio de implantación del Modelo, se ha dedicado tiempo y recursos a mantener a la organización informada y a actualizar los nuevos protocolos y políticas.

Al inicio, el 25 de marzo de 2019, se organizó una jornada de formación en las oficinas centrales a la que asistieron más de 40 personas para explicar el Modelo de Prevención de Delitos implantado y las políticas existentes hasta ese momento.

En el año 2020, el 8 de septiembre, se impartieron formaciones telemáticas a las nuevas incorporaciones o aquellos trabajadores que no pudieron asistir a las anteriores formaciones. La empresa mantiene en sus archivos los certificados de esta.

Asimismo, se planificaron y estandarizaron mediante unas video sesiones formativas en inglés que se siguen impartiendo en filiales y a trabajadores extranjeros ubicados en España en 2021 y 2022. El 26 de enero de 2022 se impartió una formación en formato video en las instalaciones de Rubí por parte de personal interno. El 7 de noviembre 2022 se realizó también la formación a los dos nuevos Consejeros Externos del Advisory Board.

La comunicación interna en materia de Compliance se realiza a todo el personal de la entidad (Cuadro) a medida que se incorpora como parte del “welcome pack” que contiene una sección específica en materia de Compliance. Con ello se asegura que cada nueva incorporación conoce esta normativa para su correcta aplicación.

Eurofragance, con el “welcome pack” envía un link a las nuevas incorporaciones para que rellene un formulario que acompaña un video y un test que asegura que la persona ha comprendido los básicos del sistema. El trabajador no firma un acuse de recibo, aunque se dispone de los resultados del test en el sistema que acreditan que ha sido informado. Periódicamente se revisan los test pendientes de respuesta y se envía un recordatorio

Aparte de la formación impartida, los trabajadores tienen a su disposición las políticas y protocolos implementados en el portal del empleado en español y en inglés.

Comunicación de las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización a órganos de gobierno desglosados por región.

ORGANO	Número de miembros	%	Región
Consejo de Administración	4	100%	Global
Management Team	9	100%	Global

Comunicación de las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización a empleados excluidos miembros del órgano de gobierno.

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
APAC		39	0	2	4	45
EAT			1	6	33	40
HQ	7	136	43	41	7	234
IMEA		20	4	5	4	33
LATAM		42	0	17	4	63
USA				0	0	0
TOTAL	7	237	48	71	52	415

Comunicación de las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización a socios desglosados por tipo de socio de negocio y región.

SOCIO ÚNICO	Número de miembros	%	Región
EVER SMARTER WW, S.L.	1	100%	Global

Formación sobre anticorrupción a miembros de los órganos de gobierno desglosados por región.

ORGANO	Número de miembros	%	Región
Consejo de Administración	4	100%	Global
Management Team	9	100%	Global

Formación sobre anticorrupción a empleados, excluidos los miembros del órgano de gobierno.

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
APAC		39	0	2	4	45
EAT			1	6	33	40
HQ	7	136	43	41	7	234
IMEA		20	4	5	4	33
LATAM		42	0	17	4	63
USA				0	0	0
TOTAL	7	237	48	71	52	415

Para acceso a terceros, en la página web de Eurofragance se publican el Código de Conducta y buenas prácticas y el Informe de Sostenibilidad.

Canal de denuncias – Sistema Interno de Información.

Los empleados de EUROFRAGANCE disponían ya de un Canal de Denuncias cuyo funcionamiento se recogía en el Protocolo del Canal de Denuncias V01 del 11 de junio de 2018. A través de un formulario dirigido al Compliance Officer en el portal del empleado podían denunciar de forma nominativa o bien anónima los incumplimientos de la normativa que pudieran detectar, así como los ilícitos penales o actuaciones que no se encontrasen en consonancia con los principios de buen funcionamiento de la empresa.

En el mes de febrero de 2022 se acuerda que el Canal de Denuncias sea gestionado por Asesoría Penal Corporativa, asesor jurídico externo, encargado de gestionar el referido Canal. Se crea un enlace de acceso al mismo. Se procede a la adaptación de las políticas y protocolos que lo requieran y a la elaboración de un video informativo por parte de APC para enviar a los trabajadores. El Canal a través de este enlace sería por el momento únicamente para España. Las filiales mantendrían el anterior canal hasta nuevo acuerdo.

El 4 de marzo de 2022 el gobierno aprueba el Anteproyecto de Ley de Protección del Informante que regulaba la protección de las personas que informasen sobre infracciones normativas y lucha contra corrupción con el objeto de transponer la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la

protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión Europea (UE).

Se adapta con fecha 16 de marzo de 2022 en su Versión 02 el Protocolo del Sistema Interno de Información, se prepara un nuevo video formativo sobre el Canal de Denuncias que pasa a llamarse Sistema interno de información y se publica el material en la nueva plataforma de APC y en la página web de la entidad. Se comunica a todos los trabajadores el 26 de julio de 2022 y se proporciona el nuevo enlace: <https://onx.la/cce15>.

En el mes de junio de 2022 se acuerda dar acceso al Sistema Interno de Información a clientes y proveedores.

Se acuerda también comunicar a las filiales que utilicen el mismo sistema para informar de supuestos delitos. Se trabaja en la traducción y subtítulos del video.

El 21 de diciembre de 2022 se publica finalmente en el BOE el Proyecto de Ley 121/000123 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción que entraba en vigor 20 días tras su publicación. Se planifica la adaptación del Protocolo y demás material si se requiera para inicio de 2023.

Hechos posteriores al 31 de diciembre de 2022: con la aprobación de la Ley 121/000123 se ha adaptado a la misma el Protocolo del Sistema Interno de Información en su Versión 04, el material de formación a los trabajadores y se ha realizado la comunicación.

Casos de corrupción.

	2021	2022
Casos de corrupción confirmados	1	4
Casos de corrupción confirmados con despido o medidas disciplinarias	1	2
Casos de corrupción confirmados con rescisión de contrato con socios	0	0
Casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o sus empleados y resultado	0	0

4.2 Blanqueo de capitales

4.2.1 Medidas adoptadas para su prevención

El Grupo no es sujeto obligado según el Artículo 2 de la Ley 10/2010 de 28/04/2010 de Prevención de Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo.

No obstante, se han dispuesto los controles y mecanismos para su prevención.

4.3 Aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro

El Grupo decidió en 2015 destinar a partir del 2016 un 1,5% del beneficio neto del año anterior como mínimo a políticas de Responsabilidad Corporativa a través de donaciones a entidades y fundaciones sin ánimo de lucro dedicadas a ejes de la cultura, la educación, la salud y la ayuda social.

La lista de entidades beneficiadas y los importes se detallan a continuación:

SALUD Y AYUDA SOCIAL	2021	2022
ASSOCIACIÓ ESPANYOLA CONTRA EL CÀNCER (AECC)	3.500 €	4.100 €
FUNDACIÓ EDUCACION Y COOPERACION (EDUCO)	14.600 €	15.500 €
FUNDACIÓ LLIGA CATALANA D'AJUDA ONCOLÒGICA (ONCOLLIGA)	3.300 €	3.500 €
FUNDACIÓ PRIVADA PASQUAL MARAGALL	15.200 €	15.500 €
FUNDACIÓ RICARDO FISAS NATURA BISSÉ	15.200 €	15.500 €
FUNDACIÓ PRIVADA D'ESTUDIS I RECERCA ONCOLÒGICA (FERO)	13.200 €	14.000 €
FUNDACIÓ NURIA GARCIA	5.800 €	6.000 €
ASSOCIACIÓ DE SOLIDARITAT I AJUDA VEÏNAL (ASAV)	13.000 €	14.000 €
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	1.135 €	0 €
FUNDACION GRUPO SIFU	3.000 €	0 €
SOAP CYCLING LIMITED	0 €	6.666 €
PRODISCAPACITATS FUNDACIÓ PRIVADA TERRASSENCA (PRODIS)	0 €	1.000 €
AMICS DE LA GENT GRAN	0 €	1.000 €
LA FACT FACTORIA SOCIAL DE TERRASSA (FUPAR)	0 €	1.000 €
FUNDACIÓ INSTITUTO DE REINSERCIÓ SOCIAL (IRES)	0 €	500 €
TOTAL	87.935 €	98.266 €

EDUCACION Y CULTURA		
FUNDACIÓ DEL GRAN TEATRE DEL LICEU	20.600 €	21.000 €
FUNDACIÓ EMPRESSES IQS	6.000 €	6.000 €
FUNDACIÓ EMPRESSES IQS - BECA MASTER EUROFRAGANCE	6.000 €	6.000 €
FUNDACIÓ PRIVADA D'EMPRESARIS FemCAT	3.500 €	3.500 €
FUNDACIÓ PRIVADA D'EMPRESARIS FemCAT (institute of Science and Technology)	5.000 €	0 €
FUNDACIO CATALUNYA CULTURA	5.000 €	5.000 €
ASSOCIACIÓ BARCELONA GLOBAL	2.000 €	0 €
FUNDACIÓ INTERNACIONAL IESE	0 €	50.000 €
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ORNITOLÓGIA SEO BIRDLIFE	0 €	200 €
TOTAL	48.100 €	91.700 €

V.- INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

5.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

El Grupo da mucha importancia a las comunidades donde trabaja y vive y siempre ha encontrado formas de interactuar mediante iniciativas de investigación, proyectos colaborativos y de desarrollo. Cualquiera que sea la forma, el objetivo es ser responsables con las comunidades que tiene alrededor y contribuir en que su vida sea un poco mejor.

El Grupo mantiene un férreo compromiso de inversión para garantizar el cumplimiento regulatorio y no causar impactos negativos en las comunidades locales (placas solares, depuración de aguas, etc.).

El Consejo de Administración, por mandato del Consejo de Familia, decidió hace más de una década destinar un 1,5% del EBIT a diferentes ONG's, fundaciones y asociaciones con las que se sentía identificada.

Por otra parte, Eurofragance instauró en 2019 de forma anual a nivel global su día de la comunidad o Community Day con actividades sociales y que ofrecía la posibilidad de colaboración a todos los trabajadores que de forma voluntaria quisieran ofrecer su tiempo y esfuerzo a sus respectivas comunidades. Sin embargo, la pandemia del Covid-19 obligó a repensar la idea del Community Day que se convirtió en una Community Week online. Este nuevo formato se repitió hasta el año 2021 y se lanzó una campaña de captación de fondos con el eslogan "Together to Help Our Communities "(Juntos para ayudar a nuestras comunidades)". Se captaron fondos por valor de 4.250.-€ que Eurofragance igualó para lograr un total de 8.500.-€ que fueron donados a las ONG's seleccionadas por los trabajadores.

Durante la Community Week de 2021 todas las filiales del Grupo se unieron a la causa y los representantes de cada filial colaboraron en la realización del evento y ayudaron a identificar las causas y los proyectos en los que deseaban implicarse a nivel de su comunidad local y que fueron los siguientes:

Filial: Singapore

Coordinadores: Vicky Tan, Yanni Zaccaria and Nooris Noorazam

Proyecto: **Singapore's Children Society**, organización que protege y alimenta niños con necesidades.

Filial: Turkey

Coordinadores: Sinem Ates and Tulay Gokce

Proyecto: **Foundation for the Support of Women's Work (KEDV)**, organización para la mejora de la situación económica de mujeres en el umbral de la pobreza.

Filial: Dubai

Coordinador: Claudia Esteban

Proyecto: **SmartLife Foundation**, una ONG que proporciona alimentos a necesitados.

Filial: Mexico

Coordinador: Gabriela Serrano

Proyecto: **La Casa de la Sal, A.C.**, asociación que da apoyo a afectados por el SIDA de todas las edades.

Filial: India

Coordinador: Mayur Kapse

Proyecto: **Educo**, ONG dedicada a los niños necesitados.

Filial: España

Coordinador: Mireia Cuesta

Proyecto: **Spanish Red Cross**, proyecto especial de ayuda a familias afectadas por la erupción del volcán de La Palma.

En 2022, se ha podido volver a celebrar el Community Day en toda su esencia con actividades presenciales. Se han realizado actividades en todos los países en los que el Grupo tiene filiales, de este a oeste. Dichas actividades han sido propuestas y coordinadas por los propios empleados.

A continuación, se detalla cada proyecto y su coordinador:

Filial: Singapore

Coordinadora: Ivy Chang. El equipo de Eurofragance ayudó a las organizaciones Waterways Watch Society y Project Dignity. La primera denuncia la huella de contaminación humana y sus efectos nocivos sobre la vida silvestre y el ecosistema marino.

La segunda organización, Project Dignity, es una plataforma integral que tiene como objetivo lograr un impacto positivo a través de la cocina local con la misión de restaurar la dignidad de las personas con capacidades diversas.

Filial: Turkey

Coordinadoras: Ceren Zeytinci y Esra Gun. La organización escogida fue la escuela elemental Kisikli Sehiti Huseyin Dalgic Ortaokulu, especialmente diseñada para niños diagnosticados de autismo.

Filial: Dubai

Coordinadora: Savitha Nayaran. El equipo se dedicó a la limpieza de la reserva natural Wadi Shawka, en las montañas Hajar Mountains of Ras Al Khaimah.

Filial: México

Coordinadora: Gabriela Serrano. La filial de México colaboró con la Casa Hogar para Niñas Invidentes de la Madre Antonia, un centro que acoge y empodera a niñas invidentes para que se conviertan en mujeres fuertes e independientes.

Filial: India

Coordinador: Menal Dhonsekar. El equipo de India unió fuerzas con COFVI (Colegio de Fragancias para Discapacitados Visuales), centrados en ayudar a estudiantes invidentes a través del poder de las fragancias y ayudando a desarrollar su sentido del olfato.

Filial: España

Coordinadora: Mireia Cuesta. El equipo de España colaboró en distintas organizaciones como: Amics de la Gent Gran, Factoría F5, Fundación IRES, La FACT, Fupar, La Nau, Residencia la Parroquia, el Parc de les Olors, Prodis, Sant Quirze Natura, Viver de Bell-lloc y el CRAM (Centro de Recuperación de Animales Marinos).

Para Eurofragance, la sostenibilidad no se trata solo de cuidar nuestro planeta, sino también en crear un mundo mejor para todos.

El Grupo trabaja también en otros proyectos que ayudan a la infancia o a los más desfavorecidos, como:

- **Recolecta de juguetes para ADSIS, Casal dels Infants y ASAV**. El objetivo de esta iniciativa es reconocer el juego como un derecho fundamental de la infancia y trasladar los beneficios que produce en los más pequeños. Los juguetes donados por los trabajadores son entregados a familias cuya situación económica no les permita comprar regalos a sus hijos e hijas en Navidades.

- **La Fundación Nuria García** que tiene como fin mejorar las condiciones de vida y el futuro de la población infantil y juvenil más necesitada.

- **Fundación Educación y Cooperación – Educo** que es una ONG de cooperación global para el desarrollo y acción humanitaria presente en 14 países y que actúa hace más de 25 años a favor de la infancia y en defensa de sus derechos, en especial el derecho a recibir una educación de calidad.

- **Associació de Solidaritat i Ajuda Veïnal (ASAV)** que ayuda a dar refuerzo escolar a niños en Rubí.

- **Cáritas**, con un proyecto que se basa en un trabajo intensivo, integral e integrado con las familias, los agentes sociales y la comunidad para la captación de las potencialidades, tanto de los niños de 0 a 6 años como de su familia.

- **Soap Cycling Limited**: un proyecto en Singapur que integra muchos factores de interés para el Grupo. En sostenibilidad, el reciclaje de los jaboncitos de resorts y hoteles para convertirlos en nuevas pastillas de jabón. En el aspecto social, todas las actividades de recogida y reciclaje son realizadas por voluntarios, ya sean estudiantes, personas de tercera edad, etc. En higiene y salud, la distribución y la formación de los nuevos jabones en comunidades que no tenían acceso ha permitido reducir las enfermedades un 30%. Eurofragance presta su apoyo cediendo parte de su almacén.

- **Fundación Grupo SIFU**: Donación para la Gala Sifu 2022. La Fundación tiene como objetivo promover y fomentar la integración social e inserción laboral de las personas con discapacidad y con especiales dificultades de inserción.

- **Fundación Ricardo Fisas**: Ofrece ayuda a todo tipo de centros escolares recursos de detección de TDAH y dislexia, formando a educadores y proporcionando asistencia y recursos a tutores (2021).

- **Fundación IRES**: especializada en dar atención integral a las familias. Un equipo que trabaja de manera sincronizada para que las familias en situación de vulnerabilidad puedan construir un nuevo futuro.

- Donación de dos tablets reacondicionadas con juegos educativos para la escuela elemental Kisikli Sehit Huseyin Dalgic Ortaokulu, para niños con autismo, en Turquía.

- **Amics de la Gent Gran**, cuya misión es luchar contra la soledad no deseada y el aislamiento social al que quedan expuestas miles de personas mayores.

- **LaFACT Fupar** organización que centra su actividad en el acompañamiento de las personas con discapacidad intelectual, con herramientas y metodologías propias que impulsan su desarrollo social y laboral.

- **Prodis**, entidad de iniciativa social sin ánimo de lucro destinada a la asistencia y la promoción integral de personas adultas con discapacidad intelectual, trastorno mental o parálisis cerebral.

Desde hace años, la investigación médica es otra de las prioridades a la hora de asignar recursos.

Al cáncer se destinan donaciones a través de:

- Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)
- Fundació Oncolliga
- Fundación FERO

Desde el principio, el Grupo ha apoyado a la Fundació Pasqual Maragall que trabaja para conseguir la detección en edad temprana del Alzheimer y conseguir tratamientos que puedan retrasar al máximo o eliminar la aparición de los síntomas. El apoyo incondicional

como miembros del Consejo de Mecenazgo para que nadie olvide sus recuerdos y envejecer sea algo positivo.

Asimismo, a parte de las donaciones a centros médicos de referencia, a lo largo de los últimos años se ha trabajado en proyectos médicos en los que las fragancias han jugado un papel muy importante.

De este modo, durante la pandemia, Eurofragance desarrolló un kit de entrenamiento olfativo para pacientes que sufrían de pérdida de olfato y un segundo kit para expertos en anosmia de la Unidad de Olfato del Hospital Universitario MútuaTerrassa. En 2022 Eurofragance ha participado en la Jornada “Tratamiento integral de las alteraciones del Olfato” organizada por MútuaTerrassa, donde se ha dado una charla sobre la importancia de los olores y el arte de la perfumería. También se ha dado un taller de entrenamiento de olfato para principiantes.

En 2021, el Hospital de Sant Joan de Déu de Barcelona firmó un acuerdo de colaboración con Eurofragance para trabajar en un proyecto centrado en neutralizar el fuerte olor asociado a quienes padecen el “síndrome del olor a pescado”, deficiencia de carnitina o trimetilaminuria. Si bien las pruebas iniciales se realizaron en 2021, el proyecto despegó en 2022, con la presentación de creaciones de fragancias en diversas aplicaciones que pueden contrarrestar el olor desagradable en un esfuerzo por mejorar la calidad de vida de las personas que sufren esta afección.

La colaboración entre el Hospital Sant Joan de Déu y Eurofragance supone una esperanza para estos pacientes, para los que el olor corporal supone un problema importante en su día a día tanto a nivel social como psicológico, convirtiéndose en la característica definitoria de su enfermedad. En su vida cotidiana pueden sufrir aislamiento social, inseguridad y, en consecuencia, problemas psicológicos.

Ambas entidades, el Hospital Sant Joan de Déu Barcelona y Eurofragance, ya han probado los productos de nueva formulación en un número limitado de pacientes con resultados satisfactorios, y continúan trabajando juntos para atender las necesidades de los afectados por esta particular enfermedad.

El Grupo también presta su apoyo a instituciones culturales ligadas al territorio, resaltando los retos a los que se enfrentan tras el confinamiento por el Covid-19. Desde 2021 se continúan las donaciones a Fundació Gran Teatre del Liceu y Fundació Catalunya Cultura.

FUNDACIO CATALUNYA CULTURA: en 2021, la Fundación mostró su reconocimiento a Eurofragance otorgándole el “Sello de empresa comprometida con la cultura” en colaboración con la cátedra de Responsabilidad Social y Sostenibilidad de la Universidad de Girona. Se trata del primer sello de prestigio para dar visibilidad a la acción empresarial que contribuye a sostener y reforzar la cultura en Catalunya y se concede a aquellas empresas con una labor diaria en el impulso del sector. Deben seguir unos criterios concretos elaborados por la organización en la que priman liderazgo, participación, calidad y

relevancia de la actividad que la empresa realiza como apoyo y promoción de la cultura. Esta distinción tiene una validez de tres años, a partir de los cuales se deberá renovar siguiendo el mismo proceso y destacando nuevas actividades desarrolladas por la compañía en favor de la cultura.

Con la intención de dar un apoyo adicional a la cultura, en 2021 se unieron las fuerzas de Eurofragrance con el fabricante de velas Cerabella y el periódico Diari Ara en un proyecto solidario al que se llamó "Essentials" y se lanzó una colección exclusiva de velas aromáticas de autor inspiradas en 6 sectores de la cultura: cine, literatura, circo, música, teatro y museos. La recaudación por las ventas de estas velas se destinó a entidades culturales afectadas por la crisis provocada por el Covid-19.

Además, la compañía muestra un apoyo constante con distintas acciones anuales como la celebración de un concurso de fotografía para promocionar la creatividad artística en la empresa; el patrocinio de la Barcelona Olfaction Week para promover la cultura olfativa y es socia del Beauty Cluster de Barcelona, entidad que trabaja para visibilizar la cultura de la belleza, la perfumería y la ciencia olfativa.

Para una compañía emprendedora como Eurofragrance tiene mucho sentido dar apoyo a jóvenes emprendedores. Es por ello que ofrece a través de la Fundació Empreses IQS una beca a un estudiante brillante del IQS para que realice un Master en Química Analítica. También establece colaboraciones con escuelas de negocio como IESE en distintos programas.

A nivel empresarial, el Grupo participa activamente en la patronal territorial CECOT y Eurofragrance preside el Gremi Químic que, a su vez, es miembro del Consejo directivo de Fedequim (Federación Catalana de la Industria Química) y miembro de FEIQUÉ, asociación nacional de la industria química.

Pertenece a Cecot Rubí que a nivel local trabaja con el Ayuntamiento de Rubí para mejorar la situación de los polígonos industriales y sector comercio.

Por otra parte, participa en otras asociaciones como Associació Barcelona Global que promueve el talento y la actividad económica en Barcelona o la Fundació Privada d'Empresaris FemCAT que trabaja para impulsar la empresa y la mejora social en Cataluña.

A nivel sectorial, Eurofragrance es miembro de AEFAA, Asociación Española de Fabricantes de Aromas y Fragancias, que se ocupa de actividades de lobby en defensa del sector y organiza eventos sectoriales. La filial de México está asociada a la Asociación Nacional de Fabricantes de Productos Aromáticos dedicada a la representación y defensa de los fabricantes de productos aromáticos. La filial de Singapur está también asociada a la FFAS, Flavours and Fragrance Association of Singapore.

Eurofragance es miembro o se ha adherido a los compromisos de las siguientes entidades:



- **EcoVadis:** en enero de 2023 Eurofragance obtuvo la Medalla de Oro EcoVadis en reconocimiento a los esfuerzos en sostenibilidad realizados en 2022. El premio se concedió tras el análisis de 21 criterios en cuatro áreas clave: ética, prácticas sostenibles, medio ambiente y derechos humanos.

Desde el año 2019, en que Eurofragance se adhirió a la plataforma EcoVadis, consiguiendo una medalla de plata, se ha continuado trabajando y destinando esfuerzos en obtener una mejor calificación, tratando de alcanzar un reconocimiento aún mayor con una medalla destacada y así poder demostrar el gran trabajo y compromiso realizado durante los últimos años en materia de sostenibilidad.

- **UN Global Compact:** en 2021, Eurofragance se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo, y ha alineado sus operaciones con los Diez Principios de la carta que se relacionan con: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. El Pacto Mundial se refleja en nuestra estrategia corporativa, cultura y en nuestros proyectos diarios. Participamos activamente en proyectos cooperativos que contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas fijados para 2030.



- **Carta IFRA y IOFI:** Eurofragance ha firmado la carta de Sostenibilidad emitida por la Asociación Internacional de fragancias (IFRA) y la Organización de la Industria de los Aromas (IOFI). Esta adhesión voluntaria muestra el compromiso colectivo en ser agentes para el cambio por lo que se refiere al planeta, a la población y a la industria de la perfumería en cinco frentes específicos: aprovisionamiento responsable, huella medioambiental, bienestar de los empleados, seguridad de producto y transparencia empresarial.

- **Oficina Catalana del Canvi Climàtic:** en 2021 Eurofragance se unió al Programa de Acuerdos voluntarios para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), una herramienta impulsada por la Oficina Catalana del Cambio Climático (OCCC) para aquellos que buscan un compromiso voluntario para reducir sus emisiones de GEI, más allá de lo que obliga la normativa.

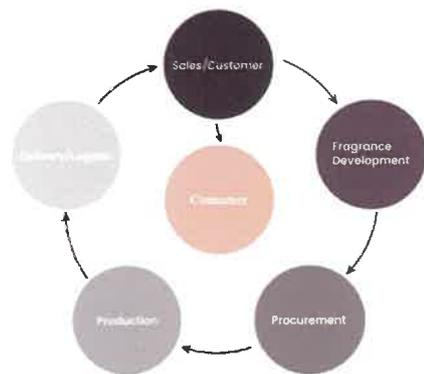
- **COASHIQ:** es una asociación empresarial sin ánimo de lucro que nace en 1985 con el objetivo de ser un referente en la gestión de la Seguridad Industrial y la Salud Laboral para las industrias químicas y afines, trabajando por el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del Medio Ambiente.

Cabe destacar que en junio de 2022 Eurofragance fue reconocida con el tercer puesto en la categoría “Mejor empresa comprometida con la sostenibilidad” en los “Green Beauty Awards” organizados por la revista española “Ventas de Perfumería y Cosmética”.

5.2 Cadena de suministro

Ever Smarter, S.L.U., siendo una empresa holding, únicamente establece los correspondientes contratos de servicios con sus proveedores.

Eurofragance, en 2021, dio un paso más en el compromiso hacia la sostenibilidad en la cadena de suministro con la publicación del Código Ético de Proveedores, que se enfoca en tres pilares estratégicos para el Grupo: ética y transparencia, personas y medioambiente. Dicho código exige a los proveedores su compromiso de cumplimiento mediante la firma correspondiente. Contempla además la posible evaluación o auditoría por parte de Eurofragance y sanciones en caso de incumplimientos.



En 2022 el 44% de los proveedores globales firmaron el código de ética lo que representa el 72% del valor total de compra de la empresa.

En Eurofragance la cadena de suministro es global. Con el fin de emplear las mejores prácticas a lo largo de toda la cadena, se han establecido unos requisitos mínimos y una base que asegure el aprovisionamiento sostenible de los materiales. Con ello se confía promover y mejorar las condiciones medioambientales y sociales a lo largo de la cadena de suministro. Las prácticas de aprovisionamiento han sido diseñadas con la intención de motivar acciones que disminuyan el impacto medioambiental y social de su actividad.

Para reforzar el cumplimiento en términos de sostenibilidad a nivel de medio ambiente y social, a finales del 2022 Eurofragance se hizo socio de SEDEX efectivo a partir del 1 de enero de 2023.

Con la finalidad de asegurar el proceso y la mejora en la gestión de acciones medioambientales, sociales y económicas en los procesos de aprovisionamiento, se confeccionó en octubre 2021 la Política de Aprovisionamiento Responsable a partir de otras políticas ya existentes tales como la ISO 20400, guías de buenas prácticas en Agricultura (FAO), buenas prácticas Ecovadis o la IFRA-IOFI Charter entre otras.

El aprovisionamiento sostenible en Eurofragance se entiende como todas aquellas prácticas operativas que se refieren a comportamiento ético, incluyendo factores medioambientales, sociales y financieros, tanto a nivel interno como en las relaciones comerciales en las que se proveen de productos o servicios, teniendo en cuenta las necesidades actuales sin comprometer el legado a generaciones futuras. Se promueven acciones para minimizar el impacto medioambiental tales como la compra de materias primas naturales de origen sostenible. Se trabaja también para incrementar el número de compras a proveedores locales (definido como Cataluña) para minimizar la huella de carbono a causa del transporte. La siguiente tabla muestra la distribución de proveedores según su origen, entendiendo por origen su ubicación, no la procedencia del ingrediente.

Origen	Número de proveedores				Facturación (miles de €)			
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Proveedores locales*	84	85	80	81	14,690	11,794	9,532	12,856
Proveedores nacionales	21	23	29	9	4,026	3,352	2,276	2,603
Proveedores resto UE	49	54	49	49	15,587	11,513	9,275	11,753
Proveedores fuera UE	63	63	42	52	25,952	18,388	12,968	16,681

* Toda la región de Cataluña es considerada como local y toda España como nacional, a nivel de suministro clasificamos por la ubicación del proveedor y no por el origen de cada ingrediente.

Asimismo, y desde 2021 Eurofragance ha conseguido disminuir la dependencia de los envases de plástico considerablemente, primando el uso de plástico reciclado o el aluminio o el metal.

En el marco de esta política se incluyen compromisos en procesos, gestión de los proveedores, materias primas y embalajes, transparencia, medioambientales, respeto a los derechos humanos y seguridad. Anualmente Eurofragance completa una evaluación de proveedores para determinar aspectos como la huella de carbono, políticas sostenibles, sistemas de gestión medioambiental implantados, envíos por los distintos medios de transporte, etc. En una primera evaluación en 2020, el 73% de los proveedores disponían de políticas de sostenibilidad y un 35% estaban certificados con la ISO 14001. La política ha sido compartida mediante la formación correspondiente y es aplicable a todas las regiones. Además, está publicada en la página web.

Desde 2021 se ha continuado compartiendo con los proveedores la filosofía del Grupo respecto a la sostenibilidad. Se ha dado a conocer cuán importante es este tema para el Grupo y que se espera que para los proveedores también lo sea. Asimismo, se ha emitido una encuesta para los proveedores para evaluarlos respecto a los criterios de sostenibilidad tales como: huella de carbono, políticas de sostenibilidad, registros sobre envíos (terrestre, aéreo o marítimo) y cualquier otro proceso que hayan puesto en práctica para disminuir el impacto en el medio ambiente.

Respecto a transitarios que gestionan los transportes, se ha solicitado que proporcionen información medioambiental del cargador subcontratado.

En la encuesta a proveedores de 2021, además de las preguntas sobre cuestiones relacionadas con el medioambiente, también se incluyó un determinado número de preguntas relacionadas con el ámbito social que el Grupo considera de especial relevancia como por ejemplo la disposición o no de políticas sociales para los trabajadores o si publican su informe de sostenibilidad. El resultado de la encuesta reveló que el 77% de los proveedores disponía de políticas de sostenibilidad y que el 40% disponía de la certificación ISO 14001. También, que el 99% disponía de políticas sobre Salarios y Beneficios, contra la explotación infantil, el acoso y la discriminación así como que la mitad de los proveedores se evaluaban por EcoVadis y tenían implementadas acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

En 2022 se evaluó a 118 proveedores (ingredientes y empaques), que representan la mayoría de los recursos adquiridos en términos de valor y volumen. Los resultados de esta encuesta han permitido afirmar que el 95 % de los encuestados cuenta con al menos algún tipo de medida y política RSC en su organización. También se ha establecido que:

- 74% tienen certificación ISO 9001
- 42% tienen certificación ISO 14001
- 77% tiene una política de sostenibilidad
- 90% tiene un código de ética que cubre Salario y Beneficios, Trabajo Infantil y Acoso y Discriminación
- 57% han sido evaluados por EcoVadis
- 37% ha calculado su huella de carbono
- 70% tiene implantado un sistema de gestión de Seguridad y Salud
- 44% son miembros de SEDEX

Asimismo, el 5% de los proveedores no están alineados con la filosofía de sostenibilidad del Grupo y, por lo tanto, corren el riesgo de ser deshomologados. Si bien se les continuará alentando a “hacer lo correcto” rápidamente, mientras tanto, se ha minimizado la actividad comercial con ellos y, en la mayoría de los casos, solo se trabaja con ellos en situaciones de emergencia.

	Evaluación de proveedores			
	2022	2021	2020	2019
Número de proveedores evaluados con criterios medioambientales	118	118	117	69
Número de proveedores con política de sostenibilidad	92	91	86	59
Número de proveedores certificados con la ISO 14001	50	47	41	15
Número de proveedores evaluados con criterios sociales	77	118		
Número de proveedores con políticas sociales implementadas	107	107		
Número de proveedores con RSC implantada	50	59		
Número de proveedores evaluados por EcoVadis	69	60		

5.3 Salud y seguridad del consumidor

Eurofragance, como empresa B2B, tiene como clientes a otras industrias que incluyen el producto en su producto final. No obstante, la preocupación y responsabilidad por la salud y seguridad del producto de Eurofragance, no se limita a aquellos que la manipulan y la incorporan a su producto (cliente directo) sino que se extiende al usuario final (consumidor) buscando siempre su bienestar. El departamento de Regulatory Affairs de Eurofragance se asegura de que la manipulación y uso de los productos en cada una de las etapas de la cadena sea segura para las personas y para el planeta, desde el aprovisionamiento de las materias primas hasta los consumidores que compran las marcas que fabrican sus clientes.

Con el fin de producir las fragancias adecuadas que cumplan a la perfección con las expectativas de los consumidores, Eurofragance debe acceder a materias primas que pueden ser de origen sintético o natural. Es crítico mantener un flujo de entrada uniforme y constante de materias primas y, a menudo, se encuentran nuevas fuentes de suministro o nuevos ingredientes. En estas situaciones, el departamento de Regulatory Affairs interviene en el proceso de homologación para asegurar que no existan restricciones en cuanto a salud y seguridad de un nuevo ingrediente o de una nueva fuente de suministro. Este proceso asegura la evaluación del 100% de los materiales que ingresan en la paleta. Además, la documentación aportada por los proveedores se revisa cuidadosamente para confirmar su idoneidad desde el punto de vista de la salud y la seguridad. En caso de que algún material no cumpla con los estándares de seguridad exigidos por la industria no se homologa, y, en consecuencia, no se permite su uso en ninguna de las plantas de producción.

Del mismo modo, el departamento de Regulatory Affairs es responsable de asegurarse de que las fragancias que se producen cumplan con las regulaciones de la industria y la legislación local, así como proporcionar todos los datos relacionados con la seguridad, el uso y el almacenamiento de los productos, para que puedan ser utilizados en la dosis adecuada y manipulados apropiadamente por los clientes.

Con el fin de asegurar que se está actualizado sobre la normativa, así como también en beneficio de la cadena de valor, Eurofragance es miembro activo de varias asociaciones sectoriales, como AEFAA (Asociación Española de Fragancias y Aromas Alimentarios). Además, se comparten noticias que afectan a la industria con todas las partes interesadas, tanto internas como externas.

En el sector de Eurofragance, el impacto de un incumplimiento puede ser enorme para la salud de los clientes y los consumidores. Es por ello que cuentan con diferentes estrategias para garantizar que su cadena de valor se mantenga informada de los cambios regulatorios que podrían afectar a los productos de consumo. Para ello ofrecen formaciones en temas regulatorios tanto internamente como para los clientes y publican un Boletín Regulatorio dentro de su organización que su equipo de ventas se ocupa de compartir con todos los clientes.

En el caso de que un ingrediente deba ser retirado debido a cambios en su clasificación, se informa a las partes interesadas (generalmente el cliente) y se toman las medidas necesarias para que sea remplazado por una materia prima alternativa aprobada y segura.

Si el plan de prevención falla y alguno de los productos debe ser retirado, Eurofragance dispone de un proceso de retirada para garantizar que los productos puedan retirarse del mercado de forma eficiente.

En Eurofragance son conscientes de que ciertos ingredientes presentes en las composiciones de las fragancias son alérgenos potenciales, principalmente las impurezas naturales de algunos aceites esenciales. Para dar respuesta a estas legítimas preocupaciones, Eurofragance proporciona un certificado de alérgenos para cada una de sus creaciones, para que sus clientes puedan etiquetar correctamente sus productos y el consumidor final sea consciente de la presencia o no de estas sustancias.

Durante 2022, Eurofragance no recibió ninguna denuncia relacionada con el incumplimiento en aspectos de seguridad y salud para el consumidor en ninguno de sus productos o servicios.

Además, Eurofragance dispone de estrictas políticas de calidad y medioambiente para asegurar que las fábricas del grupo y sus proveedores suministren productos de la más alta calidad con el mínimo impacto posible a nivel medioambiental. Para garantizar que estas políticas se respetan, el equipo de Calidad y Medio Ambiente monitoriza los procesos y aplica las medidas correctivas si procede de acuerdo con los estándares del sector.

Eurofragance está certificada con la ISO 9001 en los Centros Creativos de España y Singapur y el Centro Creativo de Dubai. Está planificada la certificación de la filial de México.

Se realizan dos auditorías anualmente en el ámbito de gestión de calidad y medioambiente. Una de ellas se lleva a cabo por un auditor externo independiente y certificado. La otra es una auditoría interna realizada por un consultor especialista en normas ISO.

A nivel interno el departamento de Control de Calidad revisa y modifica sus procesos si es necesario en el ámbito de la mejora continua y siempre con el objetivo de que todo lo que se fabrica no dañe a las personas ni al planeta.

Por otra parte, se realizan auditorías de forma sistemática mensualmente a las que se denomina "Quality Walks". Se enfocan a procesos operativos y limpieza. Durante el año 2022 se realizaron 18 Quality Walks (17 en 2021) que resultaron en la implementación de 291 acciones correctivas (61 en 2021) y 21 acciones pendientes de implementar (11 en 2021).

Auditorías internas	2022	2021	2020	2019
Auditorías de Sistema ISO 9001:2015	3	3	3	2
Auditoría de seguridad y medio ambiente ISO 14001:2015 ISO 45001:2018	2	2	2	1
Auditoría de orden y limpieza Quality walks	18	17	12	12
Planes de contingencia*	6	7	ND	ND
Total	23	22	17	15

* Los planes de contingencia no son auditados por lo que no se han contabilizado en el sumatorio total.

Eurofragance evalúa la satisfacción del cliente de forma anual dentro de la ISO 9001. Durante el 2022 se ha realizado una encuesta a 509 clientes (185 clientes en 2021) representativos de las cuatro áreas geográficas clave de negocio (Europa, Oriente Medio, Asia y América). El nivel de respuesta estuvo por encima del 20% (38% en 2021) y la puntuación sobre satisfacción general fue de 4,3 sobre 5 (9,3 sobre 10, en 2021) con respuestas concretas mencionando la calidad de los productos que Eurofragance suministra, el cumplimiento en los requisitos de cliente, los documentos relacionados con la normativa regulatoria y la capacidad de los departamentos de atención al cliente y equipos comerciales para escuchar y comprender las necesidades por parte del cliente (mencionando la calidad de los productos que Eurofragance suministra, los ajustados plazos de entrega y el cumplimiento en cuanto a requisitos del cliente respecto documentación, calidad, seguridad, marketing, etc, en 2021).

Encuesta de satisfacción de cliente	2022		2021		2020	
	Número	%	Número	%	Número	%
Número total de clientes encuestados	509	100%	185	100%	130	100%
Número total de respuestas	104	20%	71	38%	65	50%
Europa	162	12%	10	10%	12	26%
Oriente Medio	233	19%	5	20%	5	19%
América	90	39%	50	51%	36	90%
Asia	24	25%	6	30%	12	67%

No se han reportado incidentes o no conformidades relacionadas con Salud y Seguridad por parte de los clientes ni de sus consumidores relativos a los productos de Eurofragance ni en 2022 ni en 2021. Se han implementado una serie de indicadores para monitorizar mensualmente posibles incidentes.

5.4 Salud y seguridad: reclamaciones recibidas

Categoría de producto	Reclamaciones 2021	Reclamaciones 2022
FF	0	0
HH	0	0
PC	0	0
Servicios	0	0

No se han recibido reclamaciones ni durante 2022 ni durante 2021.

5.5 Información fiscal

5.5.1 Beneficios obtenidos por país

País	2021	2022
	Importes en EUR	Importes en EUR
ESPAÑA	-416.105	-754.196
E.A.U.	10.499.586	13.218.131
INDIA	-126.794	116.277
MEXICO	-304.531	-409.324
TURQUÍA	6.931	266.590
SINGAPUR	-2.771.642	-3.216.728
CHINA	-269.694	-190.272
E.E.U.U.	-313.661	0
Total de beneficios obtenidos	6.304.090	9.030.478

5.5.2 Impuestos sobre beneficios pagados

	2021	2022
	Importes en EUR	Importes en EUR
Total de impuestos sobre beneficios	683.628	370.576

5.5.3 Subvenciones públicas recibidas

Otorgante	País	Finalidad	2021		2022	
			Importes en SGP	Importes en EUR	Importes en SGP	Importes en EUR
Ascendas Real Estate Investment Trust	Singapur	Ayuda por reembolso de alquiler 2021	29.482,00	18.546,00		
Singapore National Employers Federation	Singapur	Ayuda por garantías	48.000,00	30.194,00		
Gobierno de Singapur	Singapur	Ayuda por cuarentena Covid	900,00	566,00		
Tax Authorities (Singapore)	Singapur	Ayuda para aumento de salarios 2021	113.499,00	71.396,00		
Gobierno de Singapur	Singapur	Ayudas contrataciones			139.164,00	95.843,00
Gobierno de Singapur	Singapur	Ayuda impuestos			283,26	195,00
Gobierno de Singapur	Singapur	Ayudas contrataciones			47,24	33,00
Ministerio de Hacienda	España	Digitalización				30.000,00
Total			191.881,00	120.702,00	139.494,50	126.071,00

VI.- ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b	Apartado 0
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	2-9a	Apartado 0
	Objetivos, estrategias, políticas que aplica el Grupo y sus resultados	2-23a, 2-23b, 2-24a	Apartado 0
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	2-6c	Apartado 1
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	2-25a, 2-25a, 103-3	Apartado 1
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	2-25a	Apartado 1
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	2-24a, 2-27b, 102-27c, 201-2, 103-3, 307-1a	Apartado 1
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	305-7a	Apartado 1
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c	Apartado 1
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a	Apartado 1
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1a	Apartado 1
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1e, 302-2a, 302-4a,	Apartado 1

		302-4b, 302-5	
	Uso de energías renovables	302-3	Apartado 1
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f	Apartado 1
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	n/a	Apartado 1
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5a, 305-5d	Apartado 1
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1a, 304-3a	Apartado 1
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2a, 304-2b	Apartado 1
SECTOR PÚBLICO			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b	Apartado 2
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7b	Apartado 2
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	Apartado 2
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	Apartado 2
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2-19a, 401-2	Apartado 2
	Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2a	Apartado 2
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	2-19a	Apartado 2
	Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	N/a	Apartado 2
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	Apartado 2
	Empleados con discapacidad	405-1	Apartado 2
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	Apartado 2
	Medidas de conciliación	401-3a, 401-3b	Apartado 2
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a	Apartado 2

	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-9a, 403-10a	Apartado 2
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	402-1a, 402-1b	Apartado 2
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30a, 2-30b	Apartado 2
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	Apartado 2
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2a, 404-2b	Apartado 2
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1a	Apartado 2
Accesibilidad universal	Medidas adoptadas para facilitar la accesibilidad de los colectivos más vulnerables	n/a	Apartado 2
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	Apartado 2
	Planes de igualdad	n/a	Apartado 2
	Medidas adoptadas para promover el empleo	n/a	Apartado 2
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	n/a	Apartado 2
	Política contra todo tipo de discriminación	406-1a	Apartado 2
	Gestión de diversidad	n/a	Apartado 2

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a	Apartado 3
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2, 412-3	Apartado 3
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	103-3, 412-2b	Apartado 3
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1a	Apartado 3
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1a, 407-1b	Apartado 3
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406-1a	Apartado 3
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1a, 409-1b	Apartado 3
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1a, 408-1b, 408-1c	Apartado 3
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103-3, 205-2, 205-3	Apartado 4

	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	103-3, 205-2, 205-3	Apartado 4
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	415-1a	Apartado 4
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	Apartado 5
	Impacto de la actividad en la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	203-1b, 203-2, 204-1	Apartado 5
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	102-29a	Apartado 5
	Acciones de asociación o patrocinio	102-28a, 413-1a	Apartado 5
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales	n/a	Apartado 5
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c	Apartado 5
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1a, 416-2a, 417-1a	Apartado 5
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	2-25b, 416-2, 418-1a	Apartado 5
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	207-4	Apartado 5
	Impuesto sobre beneficios pagados	n/a	Apartado 5
	Subvenciones públicas recibidas	201-4a	Apartado 5

Formulación del Estado de Información no Financiera por parte del Consejo de Administración

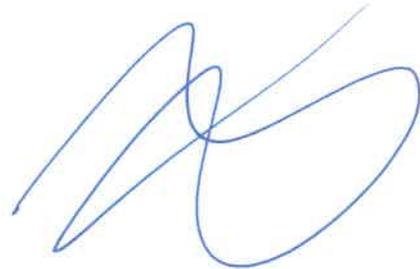
En cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente, el Consejo de Administración de Ever Smarter WW, S.L. ha formulado el Estado de Información no Financiera consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, el cual forma parte del Informe de Gestión consolidado de dicho ejercicio.

Asimismo, ha firmado el citado documento que consta de 91 páginas.

Sant Cugat del Vallès, 30 de marzo de 2023



Doña. Glòria Mas Taberner
Presidente



PITI INVESTMENTS WW, S.L.
representada por:
D. Santiago Sabatés Mas
Secretario



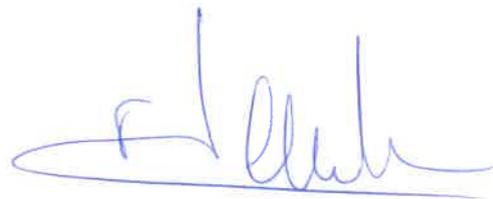
ARCEUS HOLDING, S.L.U.
representada por:
Dª María Jesús Sabatés Mas
Consejero Delegado



LOPAINA INVESTMENTS, S.L.U.
representada por:
Dª Ana Sabatés Mas
Vocal



UNAX INVERSIONS, S.L.U.
representada por:
Dª Nuria Sabatés Mas
Vocal



ÑAKI INVESTMENTS, S.L.
representada por:
Dª María Jesús Sabatés Mas
Vocal