INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

EVER SMARTER WW, S.L. y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Grant Thornton
Av. Diagonal, 615 pl. 10ª
08028 Barcelona

T. + 34 93 206 39 00
F. + 34 93 206 39 10
E. Barcelona@es.gt.com
www.GrantThornton.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE EVER SMARTER WW, S.L. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

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 2024, 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 el Anexo "Índice de Contenidos GRI" incluido 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 el Anexo "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 incorreción 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 gestión de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos 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.

Grant Thornton

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 2024 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 2024.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores 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 altos directivos requerida por la normativa mercantil vigente.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de las cuestiones descritas 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 2024, 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 del Anexo "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

Grant Thornton

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, 5 de agosto de 2025

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.P.

2025 Núm. 20/25/13489

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO 2024 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 8

0.3.1 Sociedades dependientes 9

0.3.2 Estructura de Gobierno 11

0.3.3 El Grupo en 2024 11

0.3.4 Políticas que aplica el Grupo 15

0.3.5 Estrategia de la organización 16

0.3.6 Mensaje del Consejero Delegado de Eurofragance, S.L.U. 18

I.- GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL 20

1.1.- Enfoque general 20

1.2 Los procedimientos de evaluación medioambiental 25

1.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales 26

1.4 Contaminación 28

1.4.1. Medidas para prevenir, reducir o reparar 28

1.5 Economía circular y prevención y gestión de residuos 34

1.6 Uso sostenible de los recursos 40

1.6.1 Consumo de agua 40

1.6.2 Consumo de materias primas 42

1.6.3 Consumo de energía 43

1.7 Cambio climático 44

1.7.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero 44

1.7.2 Certificaciones de emisiones, validaciones de terceros 51

1.7.3 Metas de reducción de gases efecto invernadero, Medios implementados 52

1.8 Protección de la biodiversidad 57

II.- SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 59

2.1.- Empleo 59

2.1.1 Empleo: Número y distribución 59

2.1.2 Despidos por sexo, edad y clasificación profesional 65

2.1.3 Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional. Brecha salarial 66

2.1.4 Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo 69

2.1.5 Otras percepciones desagregadas por género 69
2.1.6 Políticas de desconexión laboral 72
2.1.7 Empleados con discapacidad. Accesibilidad universal de este colectivo 72
2.2.- Organización del trabajo 73
2.2.1 Absentismo 73
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 75
2.3.- Salud y Seguridad 77
2.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo 77
2.3.2 Accidentes de trabajo 81
2.4.- Relaciones sociales 84
2.4.1 Participación y consulta de los empleados 84
2.4.2 Convenios colectivos 85
2.5.- Aprendizaje y formación 85
2.5.1 Políticas implementadas en el campo del Aprendizaje y la Formación 85
2.5.2 Horas de formación por categorías profesionales 87
2.6.- Igualdad 91
2.6.1 Plan de Igualdad 92
2.6.2 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo 95
2.6.3 Política contra todo tipo de discriminación 95
2.6.4 Diversidad 95
III.- DERECHOS HUMANOS 97
3.1.- Procedimientos de diligencia debita en materia de derechos humanos 97
3.2.- Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos 98
3.3.- Respeto a convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 98
3.4.- Contra la discriminación, a favor de la diversidad e igualdad 99
3.5.- Contra el trabajo forzoso u obligatorio y a favor de la abolición efectiva del trabajo infantil 100
IV.- LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 101
4.1.- Corrupción y Soborno 101
4.1.1 Medidas adoptadas para su prevención 101
4.2.- Blanqueo de capitales 105
4.2.1 Medidas adoptadas para su prevención 105
4.3.- Aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro 105
V.- INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD 107

5.1.- Compromiso con el desarrollo sostenible 107
5.2.- Cadena de suministro 115
5.3.- Salud y Seguridad del consumidor 118
5.4.- No conformidades de clientes 122
5.5.- Salud y Seguridad: reclamaciones recibidas 123
5.6.- Información fiscal 123
5.6.1 Beneficios obtenidos por país 123
5.6.2 Impuestos sobre beneficios pagados 123
5.6.3 Subvenciones públicas recibidas 124
VI.- ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI 125

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 2024 o el Informe de Sostenibilidad 2024 de Eurofragance, S.L.U. (en adelante **"Eurofragance"**).

A efectos de este informe, Ever Smarter WW, S.L. (en adelante **"Ever Smarter"** o **"Ever"**) 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 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024. 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.

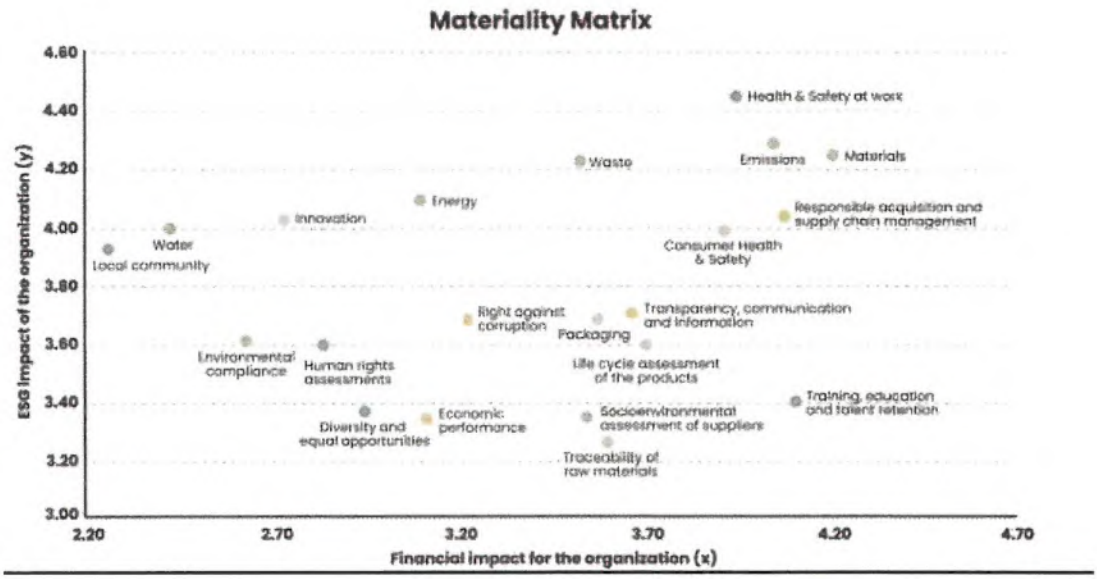
0.2.- Materialidad

Las buenas prácticas en sostenibilidad comienzan con la comprensión de lo que es importante para los 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, incorporando por primera vez una perspectiva de Doble Materialidad. Como resultado, una nueva perspectiva financiera se extendió a la perspectiva de impacto ESG.

Este nuevo enfoque ha permitido 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. Se tomaron 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. Se priorizaron los asuntos basándose en esta doble perspectiva, incluyendo aportaciones para identificar el impacto ESG y financiero de cada asunto. Se incluyó un análisis de los posibles riesgos internos, sectoriales y geopolíticos, y se realizó un análisis comparativo del sector. Por último, se estudió cómo estos temas, u otros, podrían afectar al negocio, y se validaron y clasificaron tanto por el equipo de Sostenibilidad como por el equipo de Dirección.



Las cuestiones materiales identificadas por Eurofragance 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 Eurofragance, 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 permitió descubrir y esbozar los objetivos empresariales y las estrategias corporativas clave según los principales grupos de interés de Eurofragance.

Eurofragance define a sus grupos de interés según los siguientes criterios: dependencia (aquellos que dependen de las actividades, productos o servicios de la empresa, o aquellos de los que la empresa depende para llevar a cabo sus actividades), responsabilidad (ya sea comercial, legal, operativa, social, etc.), proximidad (aquellos que trabajan en Eurofragance y en las inmediaciones de sus instalaciones) e influencia (aquellos que pueden generar un impacto en la estrategia y/o el negocio).

Para entender qué es importante para los grupos de interés en términos de análisis de materialidad, se realizó una evaluación desde una doble perspectiva. La perspectiva interna se recopiló a través de entrevistas con personas responsables de departamentos, grupos focales y una encuesta en línea. La perspectiva externa se recogió mediante consultas a las partes interesadas a través de encuestas en línea. Todos los aportes fueron luego priorizados en una sesión participativa con el Equipo Directivo, el Equipo de Sostenibilidad y un consultor externo.

Los grupos internos que participaron en las entrevistas fueron:

- Comunicación
- Desarrollo
- Gestión de Instalaciones
- Salud y Seguridad
- Cumplimiento Legal y Técnico
- Aseguramiento de la Calidad y Medio Ambiente
- Personas y Organización
- Producción
- Compras

Los grupos internos que participaron en la encuesta fueron:

- Accionistas y Consejo Asesor
- Equipo Directivo
- Empleados y gerentes a nivel global

Los grupos externos que participaron en la encuesta fueron:

- Clientes
- Proveedores
- Medios de Comunicación

En respuesta a las crecientes exigencias de información sobre nuestros esfuerzos en sostenibilidad, a finales de 2024 el Grupo ha comenzado a trabajar en la alineación con la nueva Directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés) y la futura Directiva sobre Diligencia Debida en Sostenibilidad Corporativa (CSDDD). Ambas normativas subrayan la necesidad de analizar toda la cadena de valor de la empresa, más allá de sus propias operaciones, abarcando tanto las actividades aguas arriba como aguas abajo.

Actualmente, el Grupo se encuentra en la fase de validación de los resultados del nuevo análisis de Doble Materialidad, comenzado a finales de 2024 y que seguirá a principios de 2025. Este se basa en un estudio exhaustivo de los impactos, riesgos y oportunidades ESG a lo largo de toda la cadena de valor.

A partir de este análisis, se podrán identificar los factores más relevantes en relación con las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), que constituirán la base de los futuros informes conforme a la CSRD. Además, estos resultados permitirán gestionar de manera más eficaz los impactos, riesgos y oportunidades; orientar la estrategia de sostenibilidad; y establecer una hoja de ruta sólida para los próximos años.

0.3.- Organización

La sociedad Ever Smarter 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, Camí de Can Camps 17-19, Edificio Kibo Planta 1 Modulo A, Sant Cugat del Vallés (Barcelona).

De acuerdo con sus estatutos, Ever Smarter 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.

Ever Smarter es la sociedad 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 los ejercicios 2024, 2023, y 2022 son las siguientes:

Denominación	País	Actividad	Año 2022	Año 2023	Año 2024
ADRINAU 2002, S.L.U.	ESPAÑA	Inversiones inmobiliarias	x	x	x
EUROFRAGANCE, S.L.U.	ESPAÑA	Fabricación y comercialización de fragancias	x	x	x
EUROFRAGANCE FZ LLC	E.A.U.	Comercialización de fragancias	x	x	x
EUROFRAGANCE INDIA PVT, LTD	INDIA	Comercialización de fragancias	x	x	x
EUROFRAGANCE MEXICO, S.A. DE C.V.	MEXICO	Fabricación y comercialización de fragancias	x	x	x
EUROFRAGANCE ESANS VE AROMA TIC. LTD. STI	TURQUIA	Comercialización de fragancias	x	x	x
EUROFRAGANCE ASIA PACIFIC, PTE LTD	SINGAPUR	Fabricación y comercialización de fragancias	x	x	x
EUROFRAGANCE SHANGHAI CO. LTD	CHINA	Comercialización de fragancias	x	x	x
EUROFRAGANCE HOLDING COMPANY, INC	E.E.U.U.	Holding de tenencia de participaciones	x	x	
SANJI INVESTMENTS, S.L.U.	ESPAÑA	Gestión de activos financieros	x	x	x
PT. EURONINDO FRAGANCE INTERNUSA	INDONESIA	Comercialización de fragancias		x	x

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 2023 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

eurofragance

En determinados países como Iraq, India, 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 y 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 tiene su actividad en la inversión en otras empresas y en fondos de capital riesgo y ADRINAU 2002, S.L.U. (en adelante, **"Adrinau"**) se dedica a la inversión en real estate y al alquiler de viviendas y naves industriales. SANJI INVESTMENTS, S.L.U. (en adelante "**Sanji**"), se dedica a la gestión de activos financieros.

El Grupo está formado a fin de 2024 por 526 empleados.

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

La cifra de negocio del Grupo Ever Smarter WW, S.L. y sociedades dependientes consolidada con filiales en el ejercicio 2022 fue de 116.085.652 euros, en 2023 fue de 137.436.928 euros, y en el ejercicio 2024 ha sido de 179.054.569 euros.

La cifra de activos totales del Grupo Ever Smarter WW, S.L. y sociedades dependientes consolidada a 31 de diciembre de 2022 fue de 133.565.611 euros, en 2023 fue de 138.901.067 euros, y en 2024 ha sido de 171.508.427 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 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, centrando 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 se gobierna también a través de un Consejo de Administración formado por 3 miembros, el Consejero Delegado y 2 de sus accionistas. Además, dispone de un Consejo Asesor formado por 2 consejeros externos al que asisten regularmente los ejecutivos de alta dirección para debatir sobre todos los temas estratégicos. Existen además dos importantes comisiones que reportan directamente al Consejo como son el Comité de Talento y la Comisión de Sostenibilidad y 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 Impacto Social y uno de Impacto Ambiental para gestionar los indicadores y fijar los objetivos de mejora en ESG.

0.3.3 El Grupo en 2024

En el ejercicio 2024, el Grupo ha seguido siendo 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 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.

- Filantropía: Los voluntarios de Eurofragance recaudaron donaciones de manera global para apoyar a las personas afectadas por el desastre de la DANA en Valencia. Eurofragance igualó el importe total de las donaciones.

- Colaboración con el Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona y la empresa de dermocosmética Martiderm en el desarrollo de una solución para las personas que padecen deficiencia de carnitina y trimetilaminuria que les hace desprender mal olor. Este proyecto es reconocido con una medalla de plata como "mejor iniciativa verde solidaria" en los "VPC Awards" de 2024.

- Plan de Igualdad: La formación en los siguientes temas es obligatoria para toda nueva incorporación a Eurofragance:

    - Acoso sexual en el lugar de trabajo
    - Lenguaje inclusivo
    - Plan de igualdad

- Igualdad de género: Las mujeres ocupan el 48% de los puestos directivos de la plantilla global del Grupo. El Management Team ya cuenta con cinco mujeres al fin del ejercicio.

- Programa de bienestar : En 2022, se inicia un programa de bienestar en España con el apoyo de un psicólogo. La salud mental es una prioridad. En 2023, el programa se extiende a México (con revisiones médicas) y a Turquía (con un psicólogo). En 2024 se extiende también a Singapore (tai-chi) y a Dubai (Yoga y chequeo médico para la detección precoz del cáncer de mama).

- Salud: En 2023, se ofrece acceso a un médico de empresa in situ para los empleados que trabajan en la planta de fabricación de España. En 2024 se extiende también a los trabajadores del Centro creativo de Sant Cugat.

- Inclusión: El contrato firmado a finales de 2021 con Miton, permitió contar en 2022 con cinco personas con discapacidad física o mental en riesgo de exclusión social y profesional que trabajaron en la planta de Rubí bajo la supervisión de un tutor. En 2023, la representación de personal de Miton en Eurofragance ascendió a 12 personas. A lo largo de 2024, 9 personas de Miton trabajaron en nuestras instalaciones.

- Formación profesional: La Academia de Perfumería de Eurofragance sigue trabajando en la formación de perfumistas. En 2024 también se ha incorporado la Academia de FDMs, para formar a los evaluadores. El programa de prácticas continúa desarrollando nuevos talentos. Asimismo, se dispone de un plan de recolocación de 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.

- Diversidad e Inclusión: Eurofragance se ha unido a las iniciativas Empowering Women's Talent y Diversity Leading Company de Equipos & Talento, que promueven y fomentan la diversidad de equipos, la igualdad de género, la inclusión social y el avance del talento femenino dentro de las empresas.

- Alianzas: Eurofragance colabora con Project Dignity, una empresa social con sede en Singapur que apoya y empodera a personas con discapacidades al brindarles oportunidades de empleo.

Cadena de valor

- Política de aprovisionamiento responsable de Eurofragance y Código Ético de Proveedores: El 56% de los proveedores han firmado el Código Ético para Proveedores, lo que en términos de valor de compra totales supone un 82%. Sin embargo, el 82% de los proveedores de materias primas y embalajes han firmado el compromiso, lo que representa el 98% de la compra de insumos.

- Inversiones: En la planta de Rubí, nuevo depósito de agua dedicado a seguridad antincendios 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 sostenibles: Desde agosto de 2024, Eurofragance es miembro de la RSPO (Roundtable for Sustainable Palm Oil), reforzando su compromiso con tener una paleta de ingredientes sostenible.

- Membresía: Eurofragance se unió a Achilles, una plataforma líder en gestión de la cadena de suministro que ayuda a las empresas a optimizar las operaciones de la cadena de suministro, garantizar el cumplimiento normativo y gestionar riesgos.

- Seguridad de la información: En 2023, se supera una auditoría de ciberseguridad sobre vulnerabilidades digitales y sirve de base para el plan director de la compañía en ciberseguridad.

- Evaluación de satisfacción del cliente 2024 con una puntuación de 4,7 sobre 5.

Investigación y desarrollo

- Proyecto de desarrollo de microcápsulas de fragancia biodegradables (2022-2027)

- Ingredientes: Lanzamiento de of Verdenix™, el segundo ingrediente propio desarrollado por Eurofragance, obtenido mediante el reciclaje de materiales desechados, finalista en los Premios de Perfumería de Barcelona en la categoría de Mejor Ingrediente Sostenible para Fragancias.

Medioambiente

- Compensación de emisiones: Desde 2023 se compensaron las emisiones directas emitidas por las tres plantas de fabricación.

- Reducción de emisiones: En la sede central, la transición continua para electrificar la flota de vehículos. De 37 vehículos, 33 son híbridos y dos son totalmente eléctricos. Asimismo, se han instalado 2 puntos de carga adicionales para vehículos eléctricos en España, sumando un total de 11 puntos de carga, 9 en Sant Cugat y 2 en Rubí.

- 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).

- Compromiso con la reducción de emisiones: en 2023 y 2024 Eurofragance obtiene el sello "Calculo" del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico relativo al cálculo de las emisiones de España.

- 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 los objetivos del Grupo.

- Reciclaje: Recolección de las tiras de papel utilizadas para oler perfumes (mouillettes) en colaboración con la empresa Green Touch para darles una segunda vida como cuadernos Claire Fontaine.

Reconocimientos:

- Eurofragance fue galardonada con el Oro a la "Mejor Empresa Comprometida con la Sostenibilidad", Oro a la "Mejor Materia Prima Sostenible", y Plata por la "Mejor Iniciativa Verde" en los VPC Green Awards 2024.

- Eurofragance obtuvo la medalla de platino de EcoVadis por segundo año consecutivo por sus logros en sostenibilidad y proyectos en curso.
- Eurofrahance obtuvo el segundo lugar en el ranking HappyIndex® Trainee por ChooseMyCompany como reconocimiento a su dedicación al desarrollo y bienestar de sus becarios.

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 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 uso de los medios informáticos y telefonía
- Política de seguridad y salud
- Política de seguridad informática
- Política de calidad
- Política de propiedad industrial e intelectual

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 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 tres pilares de la sostenibilidad y se traducen en cuatros ejes estratégicos: seguridad, comunidad, ética y recursos. Estos cuatro ejes, 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 (2022/2024)	CORTO PLAZO (2027)	MEDIO PLAZO (2030)	LARGO PLAZO (2050)
Salud y Seguridad en el Trabajo	•Mantenimiento del índice de siniestralidad por debajo de la media del sector (objetivo anual)	• Obtención de la certificación ISO 45001 en España	• Obtención de la certificación ISO 45001 en todas las plantas de fabricación	
Salud y seguridad de los consumidores	• Prevención de incidentes relacionados con la salud y la seguridad de los productos (objetivo anual)			
Igualdad y diversidad	• Presentación y aplicación del protocolo de acoso en todas las filiales			
		Plan de Diversidad en España[1]		
Nuevas formas de trabajar	• Política global de trabajo desde casa			
	Digitalización del ecosistema laboral y formación relacionada			

[1] *Se incorporo en el informe del 2023 como logrado por error, ya que todavía no disponemos de un plan de diversidad como tal, falta actualizarlo y adecuarlo a los requisitos legales actuales.*

Derechos Humanos	• Pacto de las Naciones Unidas: Comunicación sobre el progreso con respecto a los ODS (objetivo anual)			
	• Ningún incidente relacionado con la violación de los derechos humanos en las operaciones realizadas por la compañía (objetivo anual)			
	• Adopción y formación del protocolo de compliance para todos los nuevos empleados			
Soborno y lucha contra la corrupción	• Eliminación de los incidentes de soborno y corrupción mediante la formación continua y la sensibilización (objetivo anual)			
	• Publicación y difusión de la Política Global de Abastecimiento y del Código Ético de Proveedores			
Abastecimiento responsable	• Adopción por parte de los proveedores del Código Ético de la compañía			
		• Implantación de un sistema de gestión global conforme a los requisitos de la norma ISO 14001 en los centros de fabricación	• Obtención de certificaciones ISO 14001 en todos los centros de fabricación	
Productos		• Producción de tecnologías biodegradables de encapsulación de fragancias		
		• Certificación (RSPO) del 100% del aceite de palma que se utiliza		
Biodiversidad		• Cooperación con los proveedores para ayudar a las comunidades agrícolas locales		
	• Cálculo de la huella de carbono global (alcances 1, 2 y 3)			
Huella de carbono		• Promoción de estaciones de carga para coches eléctricos de los empleados		
	• 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)			
	• Compensación de la huella de carbono (alcances 1 y 2) (objetivo anual)			
	• Siempre que es posible, consolidar los pedidos del cliente (objetivo anual)			

	• Reducción de las emisiones de CO2 en 50t gracias a las placas solares (objetivo anual)			
	• Reducción en un 20% del papel que se usa en las plantas de fabricación	• Reducción en un 20% del papel que se utiliza en los laboratorios		
Papel		• Ampliación de la superficie de paneles solares en la planta de fabricación de Rubí	• Producción o contratación de energía renovable en todas las instalaciones (siempre que sea posible)	
Energía	• Instalación de una dosificadora Fricke más eficaz en la planta de Rubí			
	• Contratación de energía renovable en las oficinas de Rubí y de Sant Cugat del Vallès			
	• Reducción en un 5% del consumo de agua por tonelada producida (reducción del 35% en 2024 respecto al año 2021)			
Agua	• Instalación de un sistema de tratamiento de aguas en las instalaciones de México			
Residuos	• Implantación de nuevos procesos de reciclado en la sede central de Eurofragance. Por ejemplo, en 2023, se reciclan las mouillettes utilizadas en España para darles una segunda vida como cuadernos de la firma ClaireFontaine.			• Reducción de residuos a cero (ongoing: reducción del 5% de residuo al vertedero con respecto al año anterior)
	Implementación de nuevo programa de reciclado doméstico en Dubai, 2024			
	• El 90% de los residuos son reciclados			

Leyenda:

	Conseguido en 2022
	Conseguido en 2023
	Conseguido en 2024
	Parcialmente conseguido en 2024

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

"Eurofragance cerró otro año extraordinario, logrando por tercer año consecutivo un crecimiento anual superior al 20%.

Aunque nunca alcanzaremos la perfección ni el final de nuestro camino hacia la sostenibilidad, me enorgullece decir que crecimos en todas nuestras regiones sin comprometer nuestros objetivos de sostenibilidad ambiental y social.

2025 será un año de transición en Eurofragance.

Estos momentos son propicios para la reflexión. Recientemente, he estado reflexionando sobre nuestro camino hacia la sostenibilidad en Eurofragance, con un enfoque especial en su dimensión humana. De esa reflexión surgieron algunas observaciones que me gustaría compartir con vosotros.

Como en cualquier proyecto importante, es fundamental definir una misión y una visión, así como proporcionar una dirección clara y fomentar la rendición de cuentas. También es clave dotar a las personas del conocimiento adecuado y ayudarles a procesar la información. Estos son buenos puntos de partida, pero ciertamente no bastan para alcanzar unos objetivos de sostenibilidad corporativa tan ambiciosos.

Desde mi experiencia, recomendaría a cualquier persona que quiera embarcarse en un proyecto así que adopte algunos —o todos— los siguientes principios:

- *Nunca enfrentes sostenibilidad con crecimiento empresarial o rentabilidad, ya que corres el riesgo de perder a partes interesadas clave.*
- *Integra la sostenibilidad como parte de la vida corporativa mediante eventos y campañas de comunicación periódicas.*
- *Aunque inicialmente comenzamos con programas centrados en el medio ambiente, actualmente la prioridad es la sostenibilidad social. Desde la experiencia: ¡solo las personas felices y comprometidas mueven montañas!*
- *Crea un entorno donde atreverse esté bien visto, y los líderes surgirán. A menudo, quienes acaban tomando las riendas no son quienes esperabas.*
- *Establece metas y objetivos alcanzables: no puedes permitirte perder a quienes te acompañan y han apostado por tu visión.*
- *Disfruta y celebra los pequeños logros. Apunta a resultados fáciles al inicio de tu camino... ¡Todo suma!*
- *Sé resiliente y recuerda siempre que uno, no estás solo en este camino y que, dos, la mayoría silenciosa cuenta contigo.*
- *No confundas iniciativas impactantes con aquellas extraordinarias o extravagantes. Te sorprendería ver cómo las ideas simples y con sentido común pueden movilizar a las personas y crear experiencias memorables.*

En Eurofragance, estamos encantados de compartir nuestra experiencia. Gracias por tu interés en Eurofragance. Laurent Regis Joseph Mercier (CEO)".

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.

Posteriormente, el 30 de noviembre de 2023, se implementó una nueva versión mejorada de dicha política, reafirmando el compromiso con una gestión sostenible y responsable.

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.

En el año 2022, el Grupo fue objeto de una sanción por incumplimiento del parámetro establecido para el nitrógeno Kjeldahl en sus aguas residuales. Este incidente fue debidamente identificado y se adoptaron las medidas correctivas pertinentes con el fin de remediar la situación y evitar su repetición en el futuro. En los años posteriores, 2023 y 2024, el Grupo no ha recibido ninguna multa ni sanción por infracciones relacionadas con la normativa ambiental.

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...

Eurofragance España contrata los servicios de la empresa DNV (Det Norske Veritas) para realizar una auditoría anual de seguimiento a las normas ISO 9001:2015 y ISO14001:2015.

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 URS 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 platino 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:

País	Tipo de Centro	Centro	Actividad	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001
España	Oficinas	Sede Central Sant Cugat del Vallès	Centro creativo, actividades de I+D Diseño y comercialización del producto	x	x	
	Planta Química	Rubí	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
	Planta Química	Loyang	Fabricación de mezcla de aceites esenciales	x		x

**Nota 2024: se ha rectificado el dato de ISO14001 en el centro de Singapur dado que nunca ha sido certificada bajo esta norma ISO.*

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:

<u>Herramientas de gestión para la prevención y el control medio ambiental:</u>

- 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**: En 2023, Eurofragance actualizó el procedimiento de encuesta a proveedores para la base de datos y el tratamiento de estos. La encuesta ha dejado de realizarse a todos los proveedores de forma anual, y, a partir de 2023 se realiza únicamente a los nuevos proveedores o a aquellos que han efectuado cambios sustanciales en sus políticas. El objetivo de la encuesta es evaluar la calidad, además de 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 2022, Eurofragance contrató los servicios del proveedor STIGA, empresa especializada en encuestas de cliente. Sin embargo, la tasa de respuesta que se obtuvo fue baja. Por este motivo, desde 2023, se decidió realizar la encuesta a través del departamento comercial, ya que se trata de la persona de referencia y confianza de todos los clientes. Y en 2024 se ha mantenido la misma metodología.

- **Carta informativa de criterios ambientales:** En el año 2023, Eurofragance actualizó el procedimiento relativo a la Carta Informativa de Criterios Ambientales. Dicha actualización incorporó nuevos requisitos en materia de sostenibilidad y modificó el modo de distribución: anteriormente se remitía anualmente a todos los proveedores, mientras que ahora se envía exclusivamente a los nuevos proveedores homologados o a aquellos que hayan introducido cambios sustanciales en su sistema de gestión en lo referente a los requisitos de eficiencia conforme a la norma ISO 14001 o en aspectos de sostenibilidad. El propósito de esta carta es informar a los proveedores sobre los criterios del Grupo en materia de medioambiente, calidad y sostenibilidad, advirtiendo que el incumplimiento de los mismos podrá conllevar la deshomologación.

- **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, 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 la renovación de la flota, la huella de carbono, el tipo de combustible y los tipos de envíos (aéreo, marítimo o por carretera), entre otros. En el año 2023, Eurofragance actualizó el procedimiento relacionado con la

encuesta a empresas transportistas, modificando su periodicidad de anual a trienal. Asimismo, en 2024 se ha enviado el cuestionario únicamente a las nuevas empresas subcontratadas o a aquellas que hayan experimentado cambios significativos en sus políticas, y no a la totalidad de ellas, como se venía realizando en años anteriores.

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:** Eurofragance lleva calculando su huella de carbono con los 3 alcances desde 2021, año considerado como *año base*. Para ello, contrató los servicios del proveedor Anthesis. No obstante, en 2024, el Grupo ha adquirido el software Dcycle, herramienta especializada en el cálculo de la huella de carbono, que permite conocer con mayor precisión y detalle el origen de las emisiones generadas. A partir de los resultados obtenidos, el Grupo establece objetivos específicos de reducción de emisiones.

- **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 verde en las oficinas de Rubí y Sant Cugat del Vallès. Y a mediados de 2022 se modificó el contrato de energía verde a renovable. Este conjunto de acciones hace que el centro de España de Eurofragance desde 2023 se considere de cero emisiones. Además, en 2023, se realizó una auditoría energética en los centros de España para dar cumplimiento al RD 56/2016, de 12 de febrero.

  Adicionalmente, en los pisos de Adrinau en los que la luz no corre a cargo del inquilino, se ha contratado también energía verde, y en una de las casas se instalaron en 2023 placas solares.

- **Layout de fabrica:** Desde el año 2021, la planta de producción ubicada en Rubí opera con un diseño de layout orientado a criterios de sostenibilidad. En 2024, se está llevando a cabo la ampliación de un nuevo edificio en la zona de producción, lo cual permitirá disponer de una distribución más continua y optimizada de los procesos.

- **Residuos:** En 2022 se contrató un servicio privado de gestión de residuos selectiva en la planta productiva ubicada en Rubí. Eso ha permitido cuantificar los residuos por categoría y definir los objetivos de reducción basados en la totalidad de residuos generados. Durante 2023, se contrataron nuevos servicios de residuos para mejorar el tratamiento de gestión por parte de los gestores autorizados. El más destacado es la colaboración con el gestor Greentouch, que recupera las tiras de papel de perfumería (mouilletes), las recicla y les da una segunda vida como materia prima en la fabricación de libretas y material escolar de la marca Clairefontaine®.En 2024, se ha seguido trabajando para disminuir los residuos, además de dar cumplimiento

a la Ley 7/2022, de 8 de abril, incluyendo el número de Productor de Producto *ENV/2023/000001926*, cantidad de plástico y costes de SCRAP en todas las facturas emitidas a clientes de Eurofragance España.

- **Consumo de Agua:** Desde 2021, Eurofragance ha establecido objetivos específicos para la reducción del consumo de agua. En ese año se fijó como meta una disminución del 5 % en el consumo por tonelada producida en la sede central de Rubí, objetivo que fue cumplido satisfactoriamente. En 2022, se alcanzó una reducción del 20 % con respecto a ese mismo periodo inicial, mientras que en 2023 la disminución fue del 16 %. Finalmente, en 2024 se ha logrado una reducción del 32 % en comparación con 2021.

  En la planta de Eurofragance ubicada en Rubí, se dispone de un sistema de lavado automático que emplea vapor de agua, lo cual permite llevar a cabo las tareas de limpieza con un consumo significativamente reducido de agua. Por su parte, el centro de Eurofragance en Singapur utiliza un sistema de limpieza CIP (Cleaning In Place), que contribuye a una considerable reducción en el consumo hídrico. En Eurofragance México, el proceso de limpieza se realiza de forma manual, mediante un sistema optimizado diseñado para utilizar exclusivamente el volumen de agua estrictamente necesario.

  Adicionalmente, en 2023 se implementó en la planta de Rubí un sistema de recuperación de agua en el tanque contra incendios. Este sistema se justifica en el hecho de que, para verificar el correcto funcionamiento de las bombas que alimentan los rociadores automáticos, se utilizan aproximadamente 200 litros de agua por prueba. Con esta nueva instalación, el agua utilizada durante dichas comprobaciones se recupera y se reintegra al tanque, reduciendo así el desperdicio de recursos hídricos. Durante 2024 se han implementado medidas en el centro de Rubí para combatir las consecuencias provocadas por la sequía, como IBC's de captación de agua de lluvia.

- **Aguas residuales:** en el centro de Rubí se adquirió en 2022, 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. En 2023, en la planta de España, se sustituyó el decantador por uno más eficiente para la separación de líquidos y aguas residuales.

- **Certificado RSPO:** Certificado interno de obligado requerimiento en el proceso de homologaciones. Adicionalmente, Eurofragance es miembro de la RSPO desde agosto de 2024.

- **I.C.O.N Project:** proyecto interno de Eurofragance para promover los ingredientes naturales, que además, aportan algún valor de sostenibilidad, como por ejemplo, que sean aptos para certificación ecocert, biodegradables o upcycling, entre otros.

El Grupo no ha contemplado ninguna provisión a nivel global para riesgos ambientales correspondiente al ejercicio 2024, del mismo modo que no se constituyeron provisiones en ejercicios anteriores. No obstante, en 2023 se contrató un seguro ambiental aplicable a los centros ubicados en España, el cual continúa vigente en la actualidad.

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 ISO 9001.

- 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.

- Se dispone de un programa de legislación medio ambiental ECOURIS, con el fin de dar cumplimiento a los requisitos legales ambientales de España.

- Contratación de una póliza de seguro medio ambiental para los centros de España.

- En las instalaciones de Eurofragance Rubí, se han instalado varios contenedores del tipo IBC con el objetivo de recolectar agua de lluvia y utilizarla en caso de necesidad, debido a la situación de sequía durante 2024.

En Adrinau,

- Desde 2022, se recomienda a los nuevos inquilinos la contratación de compañías de luz, agua y gas que ofrezcan energía renovable.

En Ever y Adrinau,

- En 2023 se instalaron sensores de movimiento en las oficinas para facilitar el ahorro energético.

- Se prioriza 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,

España:

- En 2021 se instalaron placas fotovoltaicas en la planta productiva de Rubí. Estos paneles solares permitieron avanzar hacia el objetivo mínimo propuesto de reducir de 50 toneladas anuales de las emisiones. Así, hemos reducido las emisiones de CO2 en 43,947 toneladas, 65,612 y 52,866 toneladas en 2022, 2023 y 2024 respectivamente. Con esta acción la electricidad se redujo en casi una cuarta parte, mientras que se aumentaron las toneladas de emisiones de carbono reducidas en un 50%. Sin embargo, en 2024, se vendió un total de 207,2 kWh. Esta significativa disminución del exceso de energía en comparación a años anteriores se debe principalmente a dos factores clave: primero, la construcción de un nuevo edificio que sombrea los paneles solares, lo que reduce su eficiencia. Por consiguiente, se prevé un proyecto para finales de 2025 para trasladar la instalación de paneles solares a una ubicación más favorable para una exposición solar óptima. En segundo lugar, debido al polvo generado por las obras, durante 2024 los paneles solares se han limpiado únicamente una vez, en lugar de las dos limpiezas anuales establecidas. La acumulación de contaminantes ambientales reduce el rendimiento de los sistemas fotovoltaicos, lo que impacta negativamente en la producción energética. Por ello, se prevé retomar el calendario habitual de dos limpiezas al año a partir de 2025.

- En España, la ratio total de energía (renovable y no renovable) por tonelada de fragancia producida en 2022 fue de 313 kWh/t, y en 2023 se logró reducir la ratio hasta 262 kWh/t. Sin embargo, en 2024 la ratio ha aumentado a 271 kWh/tonelada de fragancia producida en comparación con el año anterior. Esto se debe principalmente a varios factores, como la instalación de un nuevo cargador eléctrico y la ampliación del edificio. Esta ampliación requirió la reubicación de los equipos de climatización, lo que implicó la desconexión temporal de algunas unidades. Como

resultado, fue necesario mantener los equipos restantes funcionando a plena capacidad durante los meses más cálidos, lo que provocó un aumento significativo del consumo energético.

La reducción de la ratio lograda entre los años 2022 y 2023, es debido a la suma de diferentes factores. Entre los cuales, se incluyen:

- 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.).
- Instalación de un intercambiador entálpico para la climatización de determinadas zonas en la planta de Rubí.
- Aplicación de recomendaciones clave de la auditoría energética realizada en el Centro Creativo y planta de producción en España.
- Modificación del contrato energético para el cambio de energía verde a energía 100% renovable y certificada en los dos centros de España.
- Instalación de estaciones de carga para coches eléctricos, actualmente se dispone de nueve unidades en el Centro Creativo y dos en la planta de producción. A finales de 2024, Eurofragance dispone de una flota de 35 vehículos corporativos, regulados bajo la Política de Uso de Vehículos Corporativos aprobada en 2021. Del total de la flota, 31 vehículos son híbridos y 2 eléctricos y el resto diésel y gasolina.

Otras medidas:

- En 2023 se realizó el *Proyecto Oficinas Inteligentes*; el cual cubre una iniciativa de transformación digital, la remodelación de las oficinas centrales y planta de fabricación. Se trata de un proyecto para mejorar la eficiencia energética, el aprovechamiento de espacios y la optimización de procesos. De esta forma, se previene el uso de consumo energético innecesario, entre otros beneficios. En 2024 se están ampliando las instalaciones de Rubí con la construcción de un nuevo edificio aplicando el mismo concepto de Oficinas Inteligentes.
- Recogida de varios residuos a través de un mismo proveedor para disminuir la huella de carbono unificando los residuos en un mismo transporte.

- Reemplazo de dispensadores de agua de oficinas (mediante garrafas de plástico) en la sede central por fuentes de ósmosis. Se proporcionan botellas para beber a los empleados para evitar el uso de vasos de plástico o papel.

- Desde 2023 se prioriza en un 9 % el envío de productos por vía marítima en lugar de aérea, debido al menor impacto ambiental del transporte marítimo en comparación con el aéreo. Esta línea de actuación se mantiene durante 2024, reafirmando el compromiso con la sostenibilidad.

- 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 establecido en 2021, año base, de reducir en un 5% el consumo de agua por tonelada de producto fabricado en la sede central de Rubí, fue alcanzado y ampliamente superado en los años siguientes. En 2022, se logró una reducción del 20%, en 2023 del 16%, y en 2024 se ha alcanzado una disminución del 32%. A nivel de ratio en 2021 se consumieron 0,91m3 de agua por tonelada de fragancia producida. Esta ratio se redujo a 0,71 m^3/Tn en 2022, a 0,75 m^3/Tn en 2023, y a 0,59 m^3/Tn en 2024. Este importante avance se debe a tres factores principales: El primero, automatización del proceso productivo; la incorporación del robot Fricke ha permitido eliminar los recipientes intermedios, optimizando el uso del agua en el proceso de fabricación. El segundo, limpieza por vapor, se ha implementado un sistema de limpieza de recipientes mediante vapor, lo cual reduce significativamente el consumo de agua en estas operaciones. Y el tercero, la recuperación de agua en el sistema contra incendios. En 2023, se instaló un sistema de recuperación de agua en el tanque contra incendios de la planta. Para verificar su funcionamiento, se emplean 200 litros de agua del sistema de rociadores, que ahora se recuperan mediante una bomba y se devuelven al tanque, evitando así su desperdicio.

- Se utiliza el sistema AirWave® en lugar del relleno con papel convencional en los envíos desde la planta de Rubí. El sistema AirWave® de amortiguación está compuesto por un 95% a un 99% de aire, reduciendo considerablemente el peso y la huella de carbono de los envíos. Además, la marca AirWave® colabora con Climate Partner, expertos en protección del clima y es el proveedor que contratamos para los de proyectos de compensación.

- En 2022, se invirtió 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.

- Eurofragance desde 2022, registra los alcances 1 y 2 de la huella de carbono de España en MITERD (Ministerio Ecología y el Reto Demográfico). Y desde entonces anualmente obtiene el sello de "Calculo" por el compromiso en la reducción de huella de carbono.

- Actualmente, el 75% de los envíos a Europa (España y resto de Europa) se realizan con pallets de madera reutilizados, reutilizando los que se reciben de los proveedores de materia prima, lo que supone un total de 1.950 palets reutilizados. El 25% restante (650 palets), que se utilizaron inicialmente y que eran de plástico, se han sustituido por palets de malla, que utilizan un 25% menos de plástico.

- En 2023, se trabajó para eliminar gradualmente todos los pallets de plástico para envíos marítimos. El 92,5% de estos se sustituyeron por palets de madera reciclada y tratada térmicamente. Las ventajas de estos palets de madera provienen de un ciclo de vida más sostenible (el palet reciclado y la madera original procede de bosques controlados para tal fin). El 7,5% de los palets restantes están fabricados con plástico reciclado.

- Para envíos por vía aérea, se han estandarizado los tipos de pallets de plástico que utilizarán todos los clientes. El cambio de clientes que tenían requerimientos sobre palets específicos permitió reducir la cantidad de plástico por palet en un 42% (más de 3000 unidades al año).

- En 2023, en la planta de Rubí, se sustituyó el film retráctil convencional por uno más estirable, consiguiendo una reducción del 34% de plástico en los envíos.

- Las tiras de papel de perfumería (mouilletes) usadas, son recicladas con el proveedor Green Touch que les da una segunda vida como cuadernos Clairefontaine® y material escolar. Esta acción permitió reciclar 0,2 toneladas de tiras olfativas que anteriormente eran tratadas como residuos peligrosos.

- Adquisición de un nuevo robot Roxane para el laboratorio de muestras, el cual es más eficiente y ha sustituido al equipo anterior.

Singapur:

- En Singapur, se redujo con éxito el consumo de electricidad por tonelada de fragancia producida, de 476 kWh en 2022 a 370 kWh en 2023, y, a 307 kWh en 2024. Esta reducción se debe a la producción de lotes más grandes de fragancias, que ha demostrado ser una práctica más eficiente energéticamente, ya que requiere el uso de menos robots y equipos en comparación con la producción de lotes más pequeños.

- Se establecen MOQ (cantidades mínimas de pedido) para los clientes pertenecientes a la región de Asia Pacifico. 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.

México:

- En la planta de México se dispone de iluminación natural, lo que permite reducir el consumo de energía eléctrica en las áreas de trabajo. Entre 2021 y 2022, el consumo específico de electricidad por tonelada de fragancia producida se redujo de 260 kWh/t a 205 kWh/t, gracias a la optimización de la fabricación en lotes de mayor tamaño. Esta tendencia positiva se mantuvo en 2023, con una disminución hasta los 199 kWh/t. Si bien el consumo total de electricidad aumentó en 2023 y 2024 debido a una mayor actividad operativa, la ratio por tonelada producida ha continuado descendiendo, alcanzando los 199 kWh/t y 180 kWh/t respectivamente, reflejando un impacto positivo en eficiencia energética de la planta.

- En 2023, se reemplazaron las pipetas de plástico por varillas de vidrio en el Laboratorio de Muestreo, reduciendo el desperdicio en 166.700 piezas de plástico al año.

Turquía:

- Los pallets están fabricados con madera 100% reciclada, y son reutilizados en los envíos a clientes.

Global:

- Aprovisionamiento de MP como prioridad el abastecimiento local.
- Producción de lotes de gran cantidad de fragancias.
- Compras de cercanía (menos kilómetros de transporte).
- Teletrabajo (evita desplazamientos innecesarios).
- En todas las plantas de producción de Eurofragance, se han dejado de imprimir las órdenes de producción en papel y se han sustituido por formulas digitales, ahorrando un 30% de papel y reduciendo el desperdicio resultante.

En Adrinau,

- Se propone e incentiva la instalación de placas solares y de instalaciones de carga para vehículos eléctricos en las comunidades de propietarios donde Adrinau tiene inmuebles en propiedad.

- Desde 2022, se está mejorando la calificación energética de pisos y naves. Ejemplo de ello es la instalación de placas solares en una de las viviendas y en una de las naves industriales. Además, el excedente de energía renovable procedente de las placas solares instaladas en una de las viviendas ha permitido compensar parte de la energía no renovable contratada en otra vivienda.

- En 2022 se realizó 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,

España:

- Se ha reducido considerablemente el papel absorbente en la planta de producción y en laboratorio de muestras con la implantación de tela lavable.

- Los cartones y plástico generados son recuperados por un gestor autorizado para alargar su ciclo de vida.

- El papel confidencial es triturado a través de un gestor para su recuperación como papel de segunda calidad.

- Los pallets de madera que se reciben por parte de los proveedores de materia prima, son reutilizados en los envíos a los clientes comunitarios. Desde 2023 se reutiliza un 75%, lo que supone un total de 1.950 palets reutilizados anualmente. El 25% restante (650 palets), que se utilizaron inicialmente y que eran de plástico, se han sustituido por palets del tipo *mesh*, fabricados con un 25% menos de plástico en comparación con el pallet de plástico estándar.

- Todos los pallets de uso interno de plástico son 55% de plástico reciclado.

- El residuo liquido se gestiona a través de un gestor autorizado y se utiliza como combustible en empresas cementeras.

- Las tiras de papel de perfumería (mouilletes) usadas, son recicladas con el proveedor Green Touch que les da una segunda vida como cuadernos Clairefontaine® y material escolar. Esta acción permitió reciclar 0,2 toneladas de tiras olfativas que anteriormente eran tratadas como residuos peligrosos.

México:

- Se eliminan los pallets usados a través de una empresa gestora de residuos autorizada que los reacondiciona y reutiliza.

Turquía:

- Los pallets de madera se reutilizan en los envíos a clientes.

Eurofragance ha generado 413.8 toneladas de residuos en 2024, de los cuales el 69,8% son considerados peligrosos y el 30,2% 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 63,3% 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 75,8% de los residuos no peligrosos se clasifican y separan para su reciclaje, reutilización o eliminación final adecuada.

La tabla a continuación muestra un aumento significativo de los residuos no peligrosos en 2022. Este incremento se debe a 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, se contrató un servicio privado de gestión de residuos que registraba el volumen de residuos de Eurofragance, por lo que se refleja en los datos de 2023 y 2024, donde se cuenta con la trazabilidad completa de los residuos recuperados.

En 2024, el resultado ha aumentado ligeramente debido a dos razones principales: en primer lugar, los pallets se consideraban anteriormente bienes comercializables y, por lo tanto, se gestionaban como ventas dentro del sistema. Sin embargo, tras una revisión interna de los procesos de gestión de materiales, se han reclasificado como residuos no peligrosos, de acuerdo con el Sistema de Declaración de Residuos (SDR). Su gestión actual implica su reutilización por un tercero autorizado, con el objetivo de reintroducirlos en el mercado como parte de una estrategia de economía circular. En segundo lugar, el aumento también se atribuye a la reciente contratación de un gestor de residuos en el Centro Creativo de Dubái.

La tabla también muestra que los residuos peligrosos siguen aumentando en comparación con años anteriores. Esto se debe al aumento de las compras de ciertos productos que anteriormente tenían menores ventas y al aumento de las compras en general, que está vinculado al aumento de las ventas.

Residuos Generados	2024	2023	2022
Peso total de residuos no peligrosos (t)	**124,9**	**63,8**	**174,4**
Recuperación	**94,7**	**33,3**	**19,8**
Papel	16,0	9,3	3,5
Plástico	17,1	2,5	5,1
Orgánica	6,9	0,0	0,0
Madera (palés)	45,4	15,2	4,7
Tiras de papel (mouillettes)	0,1	0,2	No hay datos disponibles
Bidones kraft	9,1	6,1	6,5
Tratamiento fisicoquímico	**5,4**	**4,5**	**6,0**
Velas perfumadas	0,1	0,1	0,07
Lodos de depuradora	5,3	4,4	5,9
Residuos de vertederos	24,8	26,0	148,6
Residuos de vertedero (t) (México y Singapur)	No hay datos disponibles	No hay datos disponibles	No hay datos disponibles

Peso total de residuos peligrosos (t)	**288,9**	**260,8**	**227,6**
Tratamiento fisicoquímico	88,3	57,7	61,1
Residuos líquidos y sólidos	54,2	43,1	41,7
Residuos líquidos y sólidos (México y Singapur)	11,7	1,3	4,3
Absorbentes	1,8	1,9	1,9
Aerosoles	0,04	0,0	0,07
Guantes y pipetas	15,2	4,8	No hay datos disponibles
Vidrio	5,3	5,6	13,1
Reciclado	200,6	203,1	166,5
Envases contaminados	183,0	163,3	141,6
Envases contaminados (México y Singapur)	17,6	39,8	24,9
Residuos totales	**413,8**	**324,6**	**402**

Nota: en 2023, la tabla ha sido actualizada con los siguientes datos:

<u>Sección residuos no peligrosos:</u>

- Se han rectificado los datos del apartado "peso total de residuos no peligrosos (t)" de 2021 pasando de 51,2t a 69,1t. Y de 2022 pasando de 161,9t a 174,4t.

- Se han rectificado datos del apartado "recuperación" de 2021 pasando de 41.1Tn a 48.7Tn. Y de 2022 pasando de 13.3Tn a 19.8 Tn, debido a la introducción de los nuevos residuos "tiras de papel, mouilletes" y "bidones Kraft" que no estaban contemplados en los años 2021 y 2022.

- Se ha añadido el nuevo apartado de "tratamiento fisicoquímico" para separar la parte de residuos que son reciclados y residuos banales, velas y lodos.

- Los residuos "velas perfumadas" y "lodos de depuradora" han sido reclasificados de residuos peligrosos a residuos no peligrosos tras el cambio de tratamiento por parte del gestor autorizado de Eurofragance y registrado así en el SDR (Sistema De Residuos de Cataluña).

<u>Sección residuos peligrosos:</u>

- Se han rectificado los datos del apartado "peso total de residuos peligrosos (t)" de 2021 pasando de 250,2t a 249,2t. Y de 2022 pasando de 224,9t a 227,6t.

- Se ha eliminado uno de los dos apartados de "tratamiento fisicoquímico".

- Se ha incorporado el residuo de "aceite recuperado" dentro del "Residuos líquidos".

- Se han añadido dos nuevos residuos: "guantes y pipetas", "vidrio".

- Se han rectificado los datos de los siguientes apartados del año 2022: "reciclado" pasando de 170.9 Tn a 166.5 Tn. ;en el apartado de "envases contaminados (México y Singapur)" pasando de 29.4 Tn a 24.9 Tn, y en el apartado de "envases contaminados" pasando de 141.5 a Tn a 141.6 Tn.

<u>Sección residuos totales:</u>

En consecuencia, a todo lo anterior, se ha modificado el apartado "residuos totales" de 2021 pasando de 301,4 a 318,3. Y de 2022 pasando de 386,7 a 402.

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 lavandería industrial especializada.

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

España:

(i) La reutilización de pallets de madera en planta España: El 75% de los envíos comunitarios dentro de la Unión Europea se realizaron con pallets reutilizados recibidos de proveedores.

(ii) Cambio de layout en fábrica de España: esto ha supuesto menos perdida de merma en las fabricaciones.

(iii) 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.

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

México:

(i) Reemplazo de pipetas de plástico por varillas de vidrio en el Laboratorio de Muestreo en México, reduciendo el desecho de 166.700 piezas de plástico al año.

Singapur:

(i) La consolidación de envíos de productos en Singapur para reducir el volumen de plástico por envío.

(ii) El uso de las tablets digitales en vez de papel impreso: En todas las plantas de producción de Eurofragance dejamos de imprimir las órdenes de producción en papel y las sustituimos por formularios digitales, ahorrando un 30% de papel y reduciendo el desperdicio resultante.

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

En la siguiente tabla se detalla la proporción de residuos peligrosos de planta productiva/tonelada producida en España:

	2024	2023	2022
Producción (Tn)	3.362,50	2.881,00	2.436,00
Residuos peligrosos (Tn)	288,90	217,00	196,54
Proporción de residuos por producto	0,09	0,080	0,081

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 hacía 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.

En España, el 60% de los envases que se utilizan, en términos de unidades, se producen localmente, el 28% en Francia y el 12% restante en India. En Singapur, el 97% de los envases son de origen local y el 3% de la Unión Europea. En México, el 100% de los envases se producen localmente.

Cualquier contenedor o forma de embalaje que no se pueda limpiar o reutilizar se recicla a través de un servicio de gestión de residuos acreditado. Cuando es posible se utilizan piezas desmontables y parcialmente reutilizables, por ejemplo, el exterior y el pallet del IBC (Intermediate Bulk Container) dependiendo de su contenido anterior y del estado del contenedor.

En 2022, el gobierno español publicó la Ley 7/2022, de 8 de abril, sobre gestión de residuos y contaminación del suelo. Esta nueva ley, basada en un modelo de economía circular, establece que "el responsable de producir la contaminación es responsable de pagar por el daño causado al medio ambiente natural".

Durante el último trimestre de 2022, se implementaron los procedimientos de facturación y pago necesarios para dar cumplimiento al nuevo impuesto a la exportación e importación de plástico no reutilizable, que entró en vigor el 1 de enero de 2023.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los requisitos legales a lo largo de toda la cadena de suministro, se ha creado un nuevo grupo y flujo de trabajo enfocado en incluir el coste del plástico no reutilizable en las facturas emitidas. Este grupo está conformado por

representantes de los departamentos de Finanzas, Compras, Producción, Logística, PMO, IT, Garantía de Calidad y Medio Ambiente. Durante 2023, dicho grupo amplió sus funciones para abordar otras obligaciones medioambientales, como la declaración de emisiones de CO_2 conforme al CBAM (Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono), específicamente en relación con la adquisición de botellas de aluminio importadas de países extracomunitarios. Asimismo, en cumplimiento del Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, sobre envases y residuos de envases, que amplía la responsabilidad del productor, Eurofragance se unió en 2021 a un colectivo de 240 empresas con el fin de asegurar la recogida in situ de residuos de envases en las instalaciones de sus clientes, a través del Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP), el cual entrará en funcionamiento el 1 de enero de 2025. En línea con esta normativa, y de conformidad con el artículo 15 del citado Real Decreto, Eurofragance se encuentra inscrita en la sección de envases del Registro de Productores de Productos con el número ENV/2023/000001926. Además, desde 2023, la compañía da cumplimiento a lo establecido en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, incorporando en las facturas emitidas en España la cantidad correspondiente de plástico no reciclado. Finalmente, en cumplimiento del artículo 12 del Real Decreto 1055/2022, durante 2024 se están llevando a cabo las gestiones necesarias para asegurar que, a partir del 1 de enero de 2025, las facturas reflejen de forma clara la contribución al SCRAP Envalora.

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:

	2024	2023	2022
Consumo de agua* m3	3.234,00	3.512,00	2.926,00

El Grupo, además de contabilizar los m3 consumidos de todas las instalaciones, en Eurofragance, se calcula la ratio del consumo de las plantas productivas con relación a las toneladas fabricadas. En 2022 la ratio global de consumo en m3 por tonelada de fragancia en las plantas de producción fue de 0,71 m3/t, en 2023 de 0,75 m3/t y en 2024 de 0.59m3/t. El consumo total de agua en 2024 en comparación con el año base de 2021 representa una reducción del 32%.

En Eurofragance España, la considerable reducción del consumo de agua tiene varios orígenes. El primero, y más importante, es la adquisición de un nuevo robot dosificador Fricke en 2021 para la planta de producción de Rubí, que ya no requiere el enjuague de un recipiente intermedio durante el proceso de producción. El segundo se debe al uso de vapor en lugar de agua (con algunas excepciones) para limpiar los equipos de fabricación. Además, en 2022, se produjeron en lotes más grandes en la fábrica insignia de Rubí, a menudo superiores a 400 kg, y se tuvieron menos contenedores que lavar. También en la misma planta, se invirtió en nuevas bombas fijas para suministrar la mayoría de las materias primas, lo que resultó en una reducción de la contaminación y la cantidad de alcohol y agua necesarias para la limpieza de los recipientes. En 2023, se instalaron aireadores de agua en el Centro Creativo de Sant Cugat y en Rubí, y se construyó un sistema de recuperación de agua para el tanque de incendios. Con esta última acción, recuperamos 200 litros de agua que se utilizan para verificar el correcto funcionamiento de las bombas que alimentan nuestros sistemas de rociadores en caso de incendio. No se desperdicia agua, ya que se recupera y se devuelve al tanque.

Finalmente, en 2024 se ha mantenido un índice de reducción estable, gracias a las mejoras implementadas en años anteriores y a la adopción de buenas prácticas.

Acciones realizadas

Desde 2021 y en años siguientes, las principales acciones realizadas en gestión de aguas residuales 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 2023, se ha sustituido el decantador por uno nuevo con el objetivo de separar de manera más eficiente los aceites del agua antes de que estos residuos líquidos entren en el ciclo de tratamiento del agua.

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.

Por último, en todas las plantas de fabricación, ante un derrame, se activan protocolos de emergencia, y en el caso concreto de España, se dispone además de tanques de retención y de válvulas de cierre.

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 2023 las compras en Eurofragance tuvieron un crecimiento del 12,% respecto del año anterior 2022 en términos de volumen. A nivel de coste se vio un aumento del 5.%. El aumento se debe a la recuperación postpandemia. La recuperación de la cadena de suministros permitió una mayor producción y disponibilidad de materias primas.

En 2024 las compras en Eurofragance han crecido un 23,5% en volumen. Esto se ha debido a un crecimiento en ventas. En cuanto al coste de las materias primas se produce un aumento del 33%. Este incremento es debido a la inflación y a un aumento en el coste de las materias primas global, a consecuencia de la continuidad de la guerra entre Rusia-Ucrania, el conflicto de extremo oriente, que tensa el transporte marítimo, y el cambio climático.

En la siguiente tabla se detalla el consumo de materias primas durante, 2022, 2023 y 2024:

	€	KG
2024	82.846.57€	5.964.869
2023	63.336.000€	5.642.268
2022	60.255.100€	5.015.773

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 43 toneladas, 65 toneladas y 52 toneladas en 2022, 2023 y 2024 respectivamente.

En 2022, se logró vender 1.870 kWh de energía excedente de producción propia. En 2023, se aumentó esta cantidad a 12.120 kWh. Este aumento se debe a que se pudo vender el excedente de energía durante todo el año en 2023, mientras que en 2022 solo fue posible después de mediados de agosto. Sin embargo, en 2024, se vendió un total de 207,2 kWh. Esta significativa disminución del excedente de energía se debe principalmente a dos factores clave: en primer lugar, la construcción de un nuevo edificio que sombrea los paneles solares, lo que reduce su eficiencia. Por consiguiente, está previsto un proyecto para finales de 2025 para trasladar la instalación de paneles solares a una ubicación más favorable para una exposición solar óptima. En segundo lugar, los paneles solo se limpian una vez al año y los contaminantes ambientales reducen el rendimiento de los sistemas fotovoltaicos, lo que afecta aún más a la producción energética.

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

En agosto de 2022, Eurofragance modificó el contrato de energía para recibir energía 100% renovable certificada en las dos plantas de España.

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 en febrero de 2023 la certificación WELL GOLD.

Consumo energético

En la siguiente tabla se detalla el consumo energético del Grupo en 2022, 2023 y 2024 desglosado por tipo de fuente:

	2024	2023	2022
Total consumo Electricidad (kWh)	2.312.403,12	1.994.955,00	2.080.404,00
De Fuentes no Renovables (kWh)	924.577	691.848,00	769.014,00
De Fuentes renovables (kWh)	1.387.826,12	1.303.107,00	1.311.390,00
De energía vendida	207,02	12.120,00	1.870,00

Nota: En 2023, la tabla ha sido actualizada con los siguientes datos:

- Se han rectificado los datos del apartado "Total consumo Electricidad (kWh)" de 2022, pasando de 2.076.059,00kWh a 2.080.404,00kWh, y también los datos del apartado "De Fuentes no Renovables (kWh)" de 2022 pasando de 762.799,00kWh a 769.014,00kWh, debido a un error humano en la fórmula del país México.

El consumo de gas natural de Adrinau en 2024 ha sido de 377,18 m3 (312 m3 en 2023, y 596 m3 en 2022).

Combustibles

En la siguiente tabla se detalla el consumo de combustibles del Grupo en 2022, 2023 y 2024 desglosado por tipo y litros:

Tipo	2024	2023	2022
Diesel (litros)	2.820,00 litros	3.712,70 litros	21.330,94 litros
Gasolina (litros)	23.832,50 litros	25.439,10 litros	4.467,00 litros

Nota: Se ha realizado una modificación en los datos 2022 y 2021, debido a una recategorización del combustible de la logística de México como gasolina anteriormente contabilizada como diésel. A su vez, en 2023 el consumo de gasolina de España ha aumentado debido a la mejora en la obtención de datos.

En concepto de:

- Viajes de negocios.

- Vehículos corporativos.

- Flota de vehículos de la planta de México.

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 (anteriormente Anthesis Lavola), que siguiendo el marco de referencia del The Greenhouse Gas Protocol, un Estándar de Contabilidad y Reporting Corporativo, desarrollado por el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible. Para calcular las emisiones de alcance 3 se utiliza la metodología establecida en The business Value Chain (Scope 3) Accounting & Reporting Standard publicado en 2011 por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Dicha norma clasifica las emisiones de alcance 3 en 15 categorías, permitiendo analizar una a una cada categoría y determinar por qué se incluyen o no en el cálculo de la huella de carbono.

El informe de emisiones de GEI 2024 también distingue al Grupo entre límites organizativos y límites operativos, en el marco metodológico descrito anteriormente:

- Límite organizacional: entendido como los límites que determinan las operaciones de propiedad o controladas por la propia empresa.
- Límite operativo: entendido como los límites que determinan las emisiones directas e indirectas asociadas a las operaciones propiedad o controladas por el Grupo.

El estándar del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero define que la organización debe consolidar sus emisiones de GEI a nivel de instalación utilizando uno de los siguientes enfoques:

- Control financiero: Están representadas el 100% de las emisiones de GEI sobre las que tiene control financiero. No contabiliza las emisiones de GEI de operaciones en las que tiene propiedad, pero no control financiero.
- Control operativo: Están representadas el 100% de las emisiones de GEI sobre las que tiene control operativo. No contabiliza las emisiones de GEI de operaciones en las que tiene propiedad, pero no control operativo.

Para el cálculo de la Huella de Carbono del Grupo se ha considerado el enfoque de control operativo. Es decir, se tienen en cuenta todas las instalaciones y actividades en las que el Grupo tiene autoridad para tomar decisiones, implementar y hacer cumplir sus políticas operativas.

El inventario del Grupo incluye tres alcances:

- Alcance 1: emisiones directas de GEI que están controladas por el Grupo.
- Alcance 2: emisiones indirectas de GEI asociadas al consumo de electricidad de las propias instalaciones y servicios.
- Alcance 3: emisiones indirectas de GEI que son consecuencia de las actividades de la organización, pero que son generadas por fuentes propiedad o controladas por otra organización.

Resultados por alcance

Las emisiones GEI del Grupo consolidado del año 2024 son de 441.988,70 t CO2e (362.638,82 t CO2e para el año anterior 2023 y 304.625,89 t CO2e para el año 2022).

En la huella de carbono de 2024 el alcance 3 representa el 99,848% del total, seguido del alcance 2 con el 0,110 % y el alcance 1 con un valor relativo prácticamente nulo de 0,042% como se puede ver en la tabla siguiente:

Alcance	Toneladas de CO2e	% del total
Alcance 1	185,21	0,042%
Alcance 2	505,08	0,110%
Alcance 3	441.298,41	99,848%
TOTAL	441.988,70	**100%**

Resultados por unidad de negocio

A continuación, se muestran las emisiones GEI de Eurofragance, siendo la sociedad que representa el porcentaje más elevado de las emisiones del grupo, 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 81,42% del total, siendo Singapur la siguiente con el 9,37% del total. En tercer lugar, se encuentra México (4,75% del total), cuarto lugar Dubái (3,25%) y finalmente Turquía con el 1,21%.

Unidad de negocio	Alcance 1 (t CO2e)	Alcance 2 (t CO2e)	Alcance 3 (t CO2e)	Total (t CO2e)	% del total
Emiratos Árabes Unidos		39,27	14.349,55	14.388,82	3,25%
España*	184,40	0,00(*)	359.482,06	359.666,46	81,42%
México		71,75	20.890,12	20.961,87	4,75%
Singapur		370,28	41.009,14	41.379,42	9,37%
Turquía		4,98	5.354,49	5.359,47	1,21%
TOTAL	**184,40**	**486,28**	**441.085,36**	**441.756,04**	**100%**

**Nota: Las emisiones relativas al Alcance 2 en España se han reducido a cero al considerar el efecto compensador de las placas solares y la contratación de energías renovables.*

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 Eurofragance de 2024 asciende a 441.756,04 t CO2e y el 97,14% de esta procede de la adquisición de bienes y servicios (el 362.638,82 t CO2e y el 99,88% de esta procede de la adquisición de bienes y servicios en el año 2023 y el 304.625,89 t CO2e y el 97,59% proviene de la adquisición de bienes y servicios en el año 2022). Por otro lado, el 81,42% de todo el impacto se centra en la actividad coordinada desde España (el 57,16% y el 54,00% también para el año 2023 y 2022 respectivamente). El siguiente país en importancia es Singapur con el 9,37% del total de las emisiones (en el año 2023 fue Emiratos Árabes con el 20,82% y en 2022 fue también Emiratos Árabes con el 21,00%).

Nota 2023: El resultado de la huella de carbono de 2022 ha sido rectificado tras realizar una auditoría con AENOR de los alcances 1 y 2 de España. Se detectó que la energía consumida en Eurofragance durante el periodo de enero a agosto era verde y no renovable. Por lo tanto, el resultado pasó de 304.493 t CO2e a 304.625,89 tCO2e.

2.369,77 t de CO2 por cada millón de euros facturados en 2024 (2.511,87 t CO2 euro en 2023 y 2.519,01 t de CO2M euro en 2022) lo que significa una reducción del 6,6% en comparación con el año 2023.

Evolución

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Variación 24-23	Variación 24-21
Huella total (t CO2e)	252.758,94	304.625,89	362.638,82	441.756,04	21,82%	74,77%
Alcance 1 (t CO2e)	56,91	116,79	126,80	184,40	45,43%	224,02%
Alcance 2 (t CO2e)	662,72	500,78	295,70	486,28	64,45%	-26,62%
Alcance 3 (t CO2e)	252.039,32	304.008,32	362.216,31	441.085,36	21,77%	75,01%
Ventas brutas (M €)	93,89	120,94	142,50	186,41	30,81%	98,54%
Trabajadores	370	400	444	528	18,92%	42,70%

kg CO2e/€	2,69	2,52	2,54	2,37	-5,65%	-11,90%
t CO2e/persona	657,00	752,00	771,57	843,05	12,11%	28,32%
t CO2e/t producto	ND	79,89	82,31	82,68	0,45%	15,44%

Nota 2024: t CO2e/t producto de 2021 no se encuentra disponible dado a que este dato se calculó a partir de 2022.Respecto a Ventas Brutas (M€) de 2023 y el ratio de t CO2e/ventas brutas, ha sido modificado dado que los auditores financieros nos indicaron que, en el caso de Turquía, se debería haber aplicado el tipo de cambio de fin de año en lugar del tipo de cambio medio, a diferencia del enfoque utilizado para las demás filiales.

Analizando los resultados de 2024, se ven como las emisiones totales generadas por Eurofragance han aumentado un 21,82%, concentrándose principalmente en el Alcance 3 como consecuencia de un aumento de la actividad de la compañía. Teniendo en cuenta las ventas brutas, las emisiones globales están en línea con el año anterior (-5,65% respecto a 2023). Si se compara la ratio de huella total por ventas brutas respecto al año base (2021) hay una disminución del -11,90%.

El Alcance 1 ha aumentado un 45,43% a nivel global respecto al año anterior (2023). Existen dos razones principales. En primer lugar, a un incidente en España, donde se produjo una fuga durante la reubicación de equipos de climatización como parte de las obras de ampliación de nuestra planta de producción en Rubí. Y, en segundo lugar, el consumo de combustible dentro de este alcance se mantuvo en niveles similares a los de 2023.

Si nos centramos en los Alcances 1 y 2, las emisiones que dependen directamente de la actividad de Eurofragance han aumentado un 58,74% respecto al último año y disminuido un -6,80% respecto al año base (2021). El aumento es debido a la fuga de refrigerante anteriormente comentada en el alcance 1. Y, en segundo lugar, por la adquisición de Eurofragance Indonesia, cuya integración resultó en un aumento significativo de las toneladas producidas. Esto se refleja en un incremento del 32 % en las toneladas producidas por Eurofragance Singapur en 2024 en comparación con 2023, tras un aumento del 7% registrado en 2023 con respecto a 2022. Este crecimiento operativo ha tenido un impacto directo en las emisiones de Alcance 2, ya que el aumento de los volúmenes de producción exige un mayor consumo de energía.

Eurofragance México también ha registrado un aumento interanual del 24 % en las toneladas de producción. Si bien esta tendencia de crecimiento se considera más lineal dado el aumento del 19% ya observado en 2023 en comparación con 2022, también ha contribuido al aumento de las emisiones de Alcance 2, debido al correspondiente aumento de la electricidad.

Durante los últimos años, Eurofragance ha implementado buenas prácticas como la instalación de paneles solares, el cambio a energía renovable certificados y la implementación de una política de fomento del uso de vehículos corporativos eléctricos. Gracias a esta política, de los 35 coches de la flota del Grupo en la sede, a finales de 2024, 31 son híbridos y dos totalmente eléctricos.

En 2024, las emisiones de Alcance 2 han disminuido un -26,62% respecto al año base (2021). Este ha sido el resultado de la instalación de paneles solares en la planta productiva de Rubí y del contrato de energía renovable certificada. Por este motivo, la sede de España se considera cero emisiones en el Alcance 2.

En Eurofragance no sólo se calculan las emisiones por alcance, sino que también se calculan por intensidad de emisiones. En 2024, los indicadores de intensidad de emisiones que se han calculado son las emisiones por euro facturado, las emisiones por trabajador y las emisiones por tonelada de producto.

País	tCO2e / M€	kgCO2 / euro facturado	tCO2e / trabajador	t CO2e/t producto
Emiratos Árabes Unidos	134,71	0,135	191,85	-
España	10.348,03	10,348	1.410,46	106,96
México	1.741,12	1,741	279,49	33,47
Singapur	1.918,56	1,919	413,79	30,56
Turquía	543,04	0,543	412,27	-
Total Global	2.369,77	2,370	843,05	82,68

Las emisiones de GEI asociadas a la actividad del Grupo en 2024 son las siguientes según sus fuentes de emisión de Alcance 1, 2 y categorías de emisión de Alcance 3:

Alcance	Categoría de impacto	Toneladas de CO2e	% del total
Alcance 1	Emisiones directas de la combustión estacionaria	-	-
	Emisiones directas de la combustión móvil	60,70	0,01%
	Emisiones directas fugitivas	123,70	0,03%
Alcance 2	Emisiones indirectas de electricidad adquirida	486,28	0,11%
Alcance 3	3.1 Adquisiciones de bienes y servicios	429.111,41	97,14%
	3.2 Bienes de capital	543,85	0,12%
	3.3 Combustibles y actividades relacionadas con la energía	-	-
	3.4 Transporte y distribución aguas arriba	4.240,86	0,96%
	3.5 Generación de residuos	141,82	0,03%
	3.6 Desplazamientos corporativos	359,78	0,08%
	3.9 Transporte y distribución aguas abajo	6.687,64	1,52%
TOTAL		441.756,04	100,00%

Nota 2024: La categoría 3,3 no se ha calculado debido a su baja materialidad. La categoría 3,4 se ha calculado mediante una estimación, ya que el coste del transporte de las materias primas está incluido en las facturas proporcionadas por el proveedor. Las categorías 7, 8 y 9 tampoco se han calculado debido a la complejidad inherente a la recopilación de datos. Sin embargo, se está trabajando para tener esto en cuenta próximamente.

En 2024, Eurofragance cuantificó por separado sus emisiones directas de GEI de CO_2, CH_4, N_2O, NF_3, SF_6, HFC y PFC en toneladas de CO_2e. NF_3 y SF_6 no se incluyen en la tabla ni en el gráfico siguientes, ya que la empresa no emitió estos gases. Las emisiones relacionadas con HFC y PFC no se calcularon porque el factor de emisión proporcionado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD) en 2024 no incluye un desglose de cada gas de efecto invernadero.

Las emisiones directas de GEI para 2024 ascienden a 184,40 t CO2e:

Categoría	t CO_2	kg CH_4	kg N_2O	t CO_2e	% del total
Combustión móvil gasolina	53,31	150,27	143,14	53,61	29,07%
Combustión móvil diésel	7,01	0,31	80,83	7,09	3,85%
Emisiones fugitivas R410a	-	-	-	123,70	67,08%
Total	60,32	150,58	223,97	184,40	100%

En la tabla anterior, el 67,08 % de las emisiones directas de GEI corresponden a emisiones fugitivas, mientras que el 29,07 % a la combustión de gasolina en fuentes móviles. El 3,85 % restante proviene de la combustión de diésel en fuentes móviles.

Sobre el consumo de gas, a continuación se reflejan los consumos de Adrinau, dado que ni en Eurofragance, ni en Sanji ni en Ever no hay contratado el servicio de gas.

Categoría	kg CO_2	kg CH_4	kg N_2O	t CO_2e	% del total
Combustión de gas	0	1,90	0	0,774	100%

A partir de estos resultados, se continuará monitoreando las emisiones indirectas del Grupo y trabajando en la implementación de nuevas medidas para reducir el impacto ambiental,

Para reducir la huella de carbono y para alinearse con el objetivo de cero emisiones de la ONU para 2050, el Grupo está ampliando sus iniciativas de reducción de la huella de carbono, por ejemplo, con la instalación de paneles solares adicionales en el buque insignia de Rubí de Eurofragance y la contratación de proveedores de energía renovable para su sede en España. En un esfuerzo adicional por reducir sus emisiones de carbono, el Grupo se propone suministrar a sus socios materias primas locales, Además, a lo largo de 2024 se ha mantenido la iniciativa de colaborar con los clientes para reducir los envíos aéreos optando por el transporte marítimo, como ya se implementó en 2023. Paralelamente, en 2024 se ha mantenido el mismo enfoque en el uso de servicios de mensajería que en 2023, dada la significativa reducción ya lograda. Como referencia, en 2022, el 29,32 % de toda la

documentación física se envió electrónicamente, mientras que el 30,15 % de las muestras de laboratorio se entregaron a los clientes mediante envíos consolidados. En 2023 se incrementó el transporte marítimo un 9,41% y en 2024 se ha mantenido el mismo porcentaje, pues los resultados positivos han llevado a seguir implementando este tipo de envíos.

El Grupo seguirá monitorizando sus emisiones indirectas y trabajando en la implementación de nuevas medidas para reducir su impacto ambiental. Paralelamente, se sigue adhiriendo al Programa de Acuerdos Voluntarios, una herramienta impulsada por la Generalitat de Cataluña y la Oficina Catalana del Cambio Climático. El objetivo de este programa es identificar las áreas que representan la mayor oportunidad de reducción de emisiones y que las organizaciones respondan con las medidas correctivas adecuadas.

Además, el Grupo mantiene la integridad y la responsabilidad ambiental en todas sus actividades productivas, lo que incluye la prevención de emisiones contaminantes a la atmósfera, la contaminación lumínica y la contaminación acústica.

Por último, 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.

En 2024, Eurofragance ha auditado los alcances 1 y 2 de España con la empresa certificadora AENOR. Además, ha registrado y obtenido el sello de Cálculo del MITERD (Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico de España). Esta iniciativa se ha llevado a cabo con el compromiso de reducir la huella de carbono en los próximos años.

Para ello, las emisiones globales de alcance 1 y 2 generadas por planta de producción se han compensado con la compra de créditos de compensación, y, con proyectos certificados con VERRA, GS VER, VCS y UNFCCC:

- En España, las 110 toneladas emitidas durante 2023 se compensaron con el proyecto «Un árbol por cada tonelada de CO2 reducida». Con este proyecto, se revirtieron las emisiones verificadas mediante un proyecto climático certificado y un compromiso adicional para convertir bosques estructuralmente pobres y de una sola especie (monocultivos) en bosques mixtos más resilientes y mejor adaptados a las condiciones climáticas cambiantes. Con esta acción, se promueven los ODS 6, 12, 13 y 15.

- En Singapur, las 223 toneladas de emisiones generadas en 2023 se compensaron mediante un proyecto en Kalimantan Central, Borneo. Esta iniciativa protege bosques antiguos y especies en peligro de extinción como los orangutanes, transformando una concesión de aceite de palma en una de las iniciativas privadas de conservación más grandes del mundo. Desde 2013, ha preservado 64,977 hectáreas de turberas, ha reducido los incendios forestales gracias a un equipo de extinción de incendios capacitado y ha plantado cientos de miles de árboles. Además, protege más de 100 especies y mejora la calidad de vida de las comunidades locales mediante programas sociales, educativos y de salud. Con esta acción, el proyecto contribuye a 17 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

- En México, las 55 toneladas emitidas directamente en 2023 fueron compensadas por el proyecto "Proyecto de Energía Eólica Oxaca II". El objetivo de esta actividad es la construcción de un parque eólico con una capacidad instalada de 102 MW. La energía renovable se suministrará a la red eléctrica mexicana, lo que resultará en una reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), ya que, de no existir este proyecto, la energía se generaría a través de la red eléctrica mexicana, que depende principalmente del uso de combustibles fósiles. Además, este proyecto ofrece diversos beneficios, como el uso de energías renovables y el cumplimiento de la sostenibilidad ambiental al evitar la explotación de carbón y gas. Asimismo, genera empleo local durante las fases de construcción, operación y mantenimiento, atrae inversión extranjera y diversifica la cartera energética nacional. Además, mejora la infraestructura de generación de energía para satisfacer la creciente demanda de electricidad, especialmente en zonas remotas, y apoya el desarrollo de las comunidades locales al abordar los derechos básicos, los servicios y la sostenibilidad. Con esta acción, se promueven los ODS 7, 8, 9 y 13.

Por otro lado, en Eurofragance se mantiene la integridad y la responsabilidad ambiental en todas las actividades productivas, lo que incluye la prevención de emisiones contaminantes a la atmósfera, luz y ruido contaminantes.

Además, realizan evaluaciones periódicas de emisiones contaminantes de gases, ruido y luz.

1.7.3 Metas de reducción de gases efecto invernadero. Medios implementados

Como parte de la estrategia de descarbonización, Eurofragance está finalizando sus compromisos de reducción de emisiones. Estos están alineados con los marcos internacionales y reflejan la ambición del Grupo de contribuir significativamente a la agenda climática global.

Objetivos climáticos generales:

- Lograr la neutralidad climática para 2050, de acuerdo con el Acuerdo de París.
- Reducir las emisiones de Alcance 1 y 2 en un 50 % para 2030, en comparación con la línea base de 2021.

Objetivos específicos por alcance de emisión:

Alcance 1 – Emisiones directas

El objetivo es reducir las emisiones de Alcance 1 en un 25 % para 2030 mediante las siguientes acciones:

- Electrificación de la flota vehicular.
- Sustitución progresiva de combustibles fósiles por electricidad renovable en las operaciones.

Alcance 2 – Emisiones Indirectas (Consumo de Electricidad)

Los objetivos para las emisiones de Alcance 2 incluyen:

- Alcanzar el 80% de electricidad renovable para 2030.
- Mantener y ampliar las instalaciones fotovoltaicas, con el objetivo de cubrir al menos el 50% del consumo eléctrico en España para 2027.

Alcance 3 – Emisiones de la Cadena de Valor

Actualmente se están desarrollando planes de reducción específicos para el Alcance 3, basados en los datos recopilados desde 2021. Los esfuerzos se centran en:

- Transporte y distribución.
- Colaboración con proveedores clave.
- Minimización de residuos en toda la cadena de valor.

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

ÁREA	LOGROS (2021/2024)	CORTO PLAZO (2025)	MEDIO PLAZO (2027)	LARGO PLAZO (2030)
Certificación medioambiental			• Implantación de un sistema de gestión global conforme a los requisitos de la norma ISO 14001 en los centros de fabricación	• Obtención de certificaciones ISO 14001 en todos los centros de fabricación
Huella de carbono	• Cálculo de la huella de carbono global (alcances 1, 2 y 3)			

	• Adopción de una nueva política de vehículos de empresa, que sólo permite coches de cero emisiones			
	• Promoción de estaciones de carga para coches eléctricos de los empleados			
	• Aumento de aprovisionamiento local en todas las filiales			
	• 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)			
	• Compensación de la huella de carbono (alcances 1 y 2)			
	• Siempre que es posible, consolidar los pedidos del cliente			
	• Reducción de las emisiones de CO2 en 50t (2021)	• Reducción de las emisiones de CO2 en 50t (2022)	• Reducción de las emisiones de CO2 en 50t (2023)			
Papel	• Reducción en un 20% del papel que se usa en las plantas de fabricación			
	• Reducción en un 20% del papel que se usa en los laboratorios (en curso)			
Energía	• Instalación de paneles solares en la planta de fabricación de Rubí en España			

	• Instalación de una dosificadora Fricke más eficaz en la planta de Rubí			
			• Ampliación de la superficie de paneles solares en la planta de fabricación de Rubí (2027)	
				• Uso de energía 100% renovable en las operaciones (2030)
	• Contratación de energía renovable en las oficinas de Rubí y de Sant Cugat del Vallès			
Agua	• Reducción en un 5% del consumo de agua por tonelada producida (reducción del 16% en 2023 respecto al año 2021)			
	• Reducción en un 5% del consumo de agua por tonelada producida (reducción del 16% en 2024 respecto al año 2021)--> Logrado y superado con un 32%,			
	• Instalación de un sistema de tratamiento de aguas en las instalaciones de México			
Residuos	• Implantación de nuevos procesos de reciclado en la sede central de Eurofragance,			• Reducción de residuos a cero
	Por ejemplo, en 2023, se reciclan las mouillettes utilizadas en España para darles una segunda vida como cuadernos de la firma ClaireFontaine,			
	• El 90% de los residuos son reciclados			

Nota:

1.- En 2023 el apartado de políticas en la tabla ha sido eliminado tras su actualización.

2.- En 2022 se había considerado incluir en la tabla la política de "Implementación de la política de teletrabajo a nivel global", sin embargo, se ha considerado que está relacionado directamente con objetivos de RRHH y no con medio ambiente por eso se ha eliminado.

3.- En relación con la política de "Implementación de una nueva política de vehículos, solo híbridos y eléctricos" ha sido sustituida por el objetivo de "Adopción de la nueva política de vehículos de la empresa, que sólo permite vehículos con cero emisiones," e incluido en el apartado de Huella de carbono de la tabla anterior.

4.- En 2024, en relación a el objetivo "Producción de energía renovable en todas las instalaciones (siempre que sea posible)" ha sido eliminado dado que tras realizar la consulta a las sites en la mayoría de los edificios no es posible su instalación, El objetivo Reducción en un 5% del consumo de agua por tonelada producida (reducción del 16% en 2023 respecto al año 2021), Se ha logrado también en 2024 con un resultado positivo de reducción del 32%.

Leyenda:

	Conseguido 2021
	Conseguido 2022
	Parcialmente conseguido en 2022
	Conseguido en 2023
	Conseguido en 2024

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

ÁREA	LOGROS (2022-2024)	CORTO PLAZO (2025)	MEDIO PLAZO (2027)	LARGO PLAZO (2030)
Energía	•Instalación de placas fotovoltaicas en la nave industrial alquilada en Rubí	• Cambiar las luces de la oficina (fluorescentes) por luces de LED.		• 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			• Proponer e incentivar la instalación de cargadores para vehículos eléctricos en las comunidades de propietarios donde Adrinau tiene inmuebles en propiedad

	• Incorporar en todos los contratos de arrendamiento cláusula que recomiende al inquilino a contratar compañías eléctricas que comercialicen energía procedente de fuentes renovables,			
Huella de Carbono	• Consolidar la política global de home office			
	• Incentivar el uso del transporte público para acceder a la oficina			

Leyenda:

	Conseguido 2022
	Conseguido en 2023
	Conseguido en 2024

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, desde agosto de 2024 Eurofragance es miembro de la RSPO (Roundtable for Sustainable Palm Oil). Además, para cumplir con su compromiso de tener una paleta libre de aceite de palma no sostenible, Eurofragance tiene establecidos criterios para evitar homologar materiales cuyo origen sea el aceite de palma no sostenible. A día de hoy, no se ha conseguido el objetivo marcado para 2024, en el que se estableció que los materiales que se adquieran que contengan este tipo de aceite estén certificados RSPO, pero se está trabajando con los equipos de perfumería y compras para lograrlo. Actualmente de los aproximadamente 1.200 ingredientes, únicamente 1 materia prima proviene del aceite de palma, una menos que el año pasado. Representa menos del 0,2% de su paleta en términos de referencia absolutas. A lo largo del 2024 no ha habido consumo de esta materia prima, si bien todavía forma parte de la paleta.

En 2021, Eurofragance publicó 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 modificó (en 2022) 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 decidió 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 2024 el Grupo tiene un total de 526 empleados con contrato directo, 16 personas con becas de formación y 16 trabajadores contratados a través de ETT.

Según este criterio de distribución de plantilla, a nivel global, un 48,86% de la plantilla son hombres y un 51,14% son mujeres.

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

DISTRIBUCIÓN POR PAIS Y GENERO			
	2024		
País	Mujeres	Hombres	Total
España	135	124	259
Singapur	37	38	75
México	34	41	75
Emiratos Árabes	31	20	51
Turquía	10	3	13
India	9	14	23
Alemania	2	1	3
China	2	0	2
Indonesia	9	16	25
Total	**269**	**257**	**526**

2023			
País	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
España	119	104	223
Singapur	30	36	66
México	27	32	59
Emiratos Árabes	30	15	45
Turquía	9	1	10
India	6	6	12
Alemania	1	1	2
China	1	1	2
Indonesia	10	15	25
Total	**233**	**211**	**444**

2022			
País	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
España	117	108	225
Singapur	25	35	60
México	21	33	54
Emiratos Árabes	21	17	38
Turquía	7	1	8
India	6	5	11
Alemania	1	1	2
China	1	1	2
Total	**203**	**197**	**400**

En cuanto a la clasificación profesional, el grupo de directores representa el 2,66 % de la plantilla. La representación de mujeres en este grupo ha variado con respecto a 2023, pasando del 30,77 % al 28,58 % en 2024, debido a una baja en la compañía. Esta situación continúa siendo revisada y corregida mediante el Plan de Sucesión en marcha y la previsión de promociones iniciadas en 2022.

En la franja de mandos intermedios ha aumentado la representación de mujeres, alcanzando el 52,56%. En el caso de especialistas/técnicos/as, la presencia de mujeres se ha igualado a la de hombres en 2024, representando el 64,86% del total. Se prevé que en los próximos cinco años haya un número significativo de promociones de mujeres hacia funciones directivas.

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 más inclusivo en las ofertas de empleo, se han ido incorporando más mujeres al grupo de Operarios/Administrativos, siendo en 2024 una representación de mujeres del 32% y de hombres un 68%.

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GENERO			
2024			
Categoría profesional	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Directores	4	10	14
Mandos intermedios	41	37	78
Especialistas/Técnicos	168	91	259
Administrativos/Operarios	56	119	175
Total	**269**	**257**	**526**

2023			
Categoría profesional	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Directores	5	8	13
Mandos intermedios	36	37	73
Especialistas/Técnicos	142	66	208
Administrativos/Operarios	50	100	150
Total	**233**	**211**	**444**

2022			
Categoría profesional	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Directores	4	9	13
Mandos intermedios	35	27	62
Especialistas/Técnicos	131	73	204
Administrativos/Operarios	29	92	121
Total	**199**	**201**	**400**

El promedio de edad en el Grupo es de 39 años. En 2024, la franja de edad entre 30 y 50 años representa el 63,12% del total de la plantilla, mientras que el 21,67% corresponde a personas menores de 30 años y el 15,21% a mayores de 50 años.

EDAD Y GENERO			
2024			
Edad	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
< 30	65	49	114
30-50	177	155	332
>50	27	53	80
Total	**269**	**257**	**526**

2023			
Edad	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
< 30	56	37	93
30-50	154	129	283
>50	23	45	68
Total	**233**	**211**	**444**

2022			
Edad	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
< 30	42	30	72
30-50	137	132	269
>50	20	39	59
Total	**199**	**201**	**400**

EDAD MEDIA POR PAIS			
País	**2024**	**2023**	**2022**
China	34	38	37
Turquía	33	34	37
Emiratos Árabes	38	37	39
México	38	38	38
Singapur	36	37	38
España	41	41	40
India	37	38	39
USA	-	-	-
Alemania	44	47	45
Indonesia	34	32	-

Con respecto a la modalidad de contratación, es mayoritaria en el Grupo la contratación de tipo Indefinida: el 95,44% 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 ha aumentado en 2024, siendo un 15,45% superior en 2024 la presencia femenina respecto a los datos de 2023. Se detalla a continuación:

TIPO DE CONTRATO POR GENERO			
	2024		
Tipo de Contrato	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Indefinido	256	246	502
Temporal	13	11	24
Total	**269**	**257**	**526**

	2023		
Tipo de Contrato	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Indefinido	220	208	428
Temporal	13	3	16
Total	**233**	**211**	**444**

	2022		
Tipo de Contrato	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Indefinido	189	193	382
Temporal	8	10	18
Total	**197**	**203**	**400**

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

TIPO DE JORNADA POR GENERO

	2024		
Tipo de Jornada	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Parcial	4	2	6
Completa	265	255	520
Total	**269**	**257**	**526**

	2023		
Tipo de Jornada	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Parcial	2	2	4
Completa	231	209	440
Total	**233**	**211**	**444**

	2022		
Tipo de Jornada	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Parcial	3	0	3
Completa	196	201	397
Total	**199**	**201**	**400**

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

CATEGORIA PROFESIONAL POR GENERO Y TIPO DE CONTRATO

		2024		
Categoría	**Género**	**Fijo**	**Temporal**	**Total**
Directores	**mujer**	4	0	4
	hombre	10	0	10
Mandos Intermedios	**mujer**	41	0	41
	hombre	36	1	37
Especialistas / Técnicos	**mujer**	160	8	168
	hombre	89	2	91
Administrativos / Operarios	**mujer**	51	8	59
	hombre	111	5	116
Becarios	**mujer**	0	0	0
	hombre	0	0	0
Total		**502**	**24**	**526**

	2023			
Categoría	Género	Fijo	Temporal	Total
Directores	mujer	8	0	8
	hombre	5	0	5
Mandos Intermedios	mujer	36	0	36
	hombre	37	0	37
Especialistas / Técnicos	mujer	132	10	142
	hombre	64	2	66
Administrativos / Operarios	mujer	47	3	50
	hombre	99	1	100
Becarios	mujer	0	0	0
	hombre	0	0	0
Total		**428**	**16**	**444**

	2022			
Categoría	Género	Fijo	Temporal	Total
Directores	mujer	4	0	4
	hombre	9	0	9
Mandos Intermedios	mujer	35	0	35
	hombre	27	0	27
Especialistas / Técnicos	mujer	122	9	131
	hombre	65	8	73
Administrativos / Operarios	mujer	28	1	29
	hombre	92	0	92
Becarios	mujer	0	0	0
	hombre	0	0	0
Total		**382**	**18**	**400**

TIPO DE CONTRATO POR EDAD Y GENERO				
2024				
Edad	Género	Fijo	Temporal	
<30	mujer	57	8	65
	hombre	44	5	49
30-50	mujer	173	4	177
	hombre	151	4	155
>50	mujer	26	1	27
	hombre	51	2	53
Total		**502**	**24**	**526**

		2023		
Edad	Género	Fijo	Temporal	Total
<30	mujer	50	6	56
	hombre	35	2	37
30-50	mujer	148	6	154
	hombre	128	1	129
>50	mujer	22	1	23
	hombre	45	0	45
Total		**428**	**16**	**444**

		2022		
Edad	Género	Fijo	Temporal	Total
<30	mujer	38	4	42
	hombre	25	5	30
30-50	mujer	131	6	137
	hombre	129	3	132
>50	mujer	20	0	20
	hombre	39	0	39
Total		**382**	**18**	**400**

2.1.2 Despidos por sexo, edad y clasificación profesional

En el transcurso de 2024 se han realizado 12 despidos por motivos disciplinarios vinculados al bajo desempeño. De este total, 5 corresponden a mujeres y 7 a hombres.

Despidos por sexo 2024			
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total
Directores	1	0	1
Mandos intermedios	0	0	0
Especialistas/Técnicos	3	3	6
Administrativos/Operarios	1	4	5
Total	**5**	**7**	**12**

Despidos por sexo 2023			
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0	0	0
Mandos intermedios	1	0	1
Especialistas/Técnicos	0	2	2
Administrativos/Operarios	0	1	1
Total	**1**	**3**	**4**

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 2024			
Edad	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
<30	0	2	2
30-50	4	5	9
>50	1	0	1
Total	**5**	**7**	**12**

Despidos por edad 2023			
Edad	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
<30	0	0	0
30-50	0	3	3
>50	1	0	1
Total	**1**	**3**	**4**

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**

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 2024-2027 del Grupo.

Para los datos de 2022, 2023 y 2024 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 2024			
GLOBAL COMPAÑÍA *EUR	**Mujeres**	**Hombres**	**Brecha**
Directores	200.356	277.210	27,72%
Mandos intermedios	90.345	79.018	-14,33%
Especialistas/Técnicos	41.475	59.160	29,89%
Administrativos/Operarios	30.356	21.845	-38,96%
Becarios	8.640	8.640	0,00%

Remuneración media por clasificación profesional 2023			
GLOBAL COMPAÑÍA *EUR	**Mujeres**	**Hombres**	**Brecha**
Directores	150.119	257.142	41,62%
Mandos intermedios	82.451	69.035	-19,43%
Especialistas/Técnicos	37.540	55.023	31,77%
Administrativos/Operarios	28.398	21.111	-34,52%
Becarios	8.640	8.640	0,00%

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	-36,62%
Especialistas/Técnicos	38.182	45.715	16,48%
Administrativos/Operarios	25.421	19.847	-28,08%
Becarios	8.640	8.640	0,00%

Remuneración media edad 2024			
	Mujeres	**Hombres**	**Brecha**
<30	26.460	20.049	-31,98%
30-50	52.533	50.810	-3,39%
>50	79.818	90.927	12,22%

Remuneración media edad 2023			
	Mujeres	**Hombres**	**Brecha**
<30	23.517,00	18.752,00	-25,41%
30-50	50.051,00	46.800,00	-6,95%
>50	62.806,00	80.151,00	21,64%

Remuneración media edad 2022			
	Mujeres	**Hombres**	**Brecha**
<30	23.733,73	16.425,60	-44,49%
30-50	49.749,87	38.802,94	-28,21%
>50	51.944,63	66.157,93	21,48%

**Nota 2024: El cálculo de la brecha correspondiente a los ejercicios 2022 y 2023 en los cuadros relativos a la remuneración media por clasificación profesional y remuneración media por edad, no estaba bien calculada, por lo que los datos de estos apartados han sido modificados siguiendo la siguiente fórmula: (salarios hombres-salarios mujeres)/ Salario hombres.*

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 Árabe, México y Singapur.

3. *Vehículo de empresa:* el personal de dirección, ventas y los perfumistas senior disponen de vehículo de empresa, bajo la modalidad de Renting o de complemento salarial por uso de vehículo. 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, formación, seguro médico para familiares y tarjeta restaurante).

6. *Seguro Colectivo Vida-Caixa (Plan de Pensiones):* Este nuevo beneficio se ha implementado en 2024 para los empleados de Eurofragance, SLU, en la filial de España, dirigido a todos los empleados con contrato indefinido y que tengan 45 años o más. El plan consiste en una aportación del 2 % del salario por parte del empleado, a la que la empresa añade otro 2 % adicional, sin ningún coste extra para el trabajador. Una medida orientada a fomentar el ahorro previsional y reforzar la seguridad financiera a largo plazo.

7. *Ayuda Comida*: Se ha creado este nuevo beneficio en la región de España en las empresas del grupo. La empresa aporta 4,5 € por día, tres veces por semana, para ayudar a reducir el coste de los pedidos de comida. Una iniciativa que contribuye al bienestar de los empleados y mejora su experiencia en el trabajo.

8.*Tax Down*: En 2024, se ha alcanzado un acuerdo en España con la empresa Tax Down, mediante el cual los empleados de Eurofragance, S.L.U. pueden beneficiarse de un precio exclusivo con descuento para la gestión de su declaración de la renta. Este servicio les ofrece asistencia personalizada, facilitando el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

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

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

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

12. *Complemento de comida*: aplicable a todos los empleados de las filiales de Eurofragance 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 Eurofragance 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 2024 se ha producido un aumento de plantilla de 82 personas, esto supone, un 18,47% más que en 2023.

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

ROTACIÓN DESGLOSADO POR PAÍS Y TIPO DE SALIDA							
TIPO DE SALIDA	PAÍS	TOTAL 2022	%	TOTAL 2023	%	TOTAL 2024	%
Voluntaria	España	25	11%	14	6,39%	13	5,02%
Despido		4	2%	2	0,91%	9	3,47%
Voluntaria	México	5	10%	15	25,42%	19	25,33%
Despido		5	10%	1	1,69%	2	2,67%
Voluntaria	Emiratos Árabes	6	15%	5	11%	6	12%
Despido		0	0%	1	2%	0	0%
Voluntaria	Turquía	1	13%	2	20%	2	15%
Despido		0	0%	0	0%	1	8%
Voluntaria	Singapur	15	25%	11	16,67%	17	22,67%
Despido		3	5%	0	0%	0	0%
Voluntaria	USA	0	0%	0	0%	0	0%
Despido		0	0%	0	0%	0	0%
Voluntaria	India	3	38%	2	16,67%	0	0,00%
Despido		0	0%	0	0%	0	0%
Voluntaria	China	0	0%	0	0%	1	50%
Despido		0	0%	0	0%	0	0%
Voluntaria	Alemania	0	0%	0	0%	0	0%
Despido		0	0%	0	0%	0	0%
Voluntaria	Indonesia	0	0%	2	8%	1	4%
Despido		0	0%	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. En nuestro caso en 2024 ha supuesto un 11,22% respecto a la plantilla actual que es de 526 empleados.

Destacamos que en 2024 se han aumentado ligeramente las bajas voluntarias a nivel global pasando de 51 empleados en 2023 a 59 en 2024 y destacando que ha habido un crecimiento en la plantilla a nivel global.

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 siguieron las mismas recomendaciones y además se añadió 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.

Todas las vacantes de selección de Eurofragance, incluyen un texto que invita a presentar su candidatura a personas que tengan capacidades especiales. El texto indica: *"En nuestra empresa, estamos comprometidos a crear un ambiente de trabajo inclusivo donde todos se sientan bienvenidos, independientemente de su género, edad, orientación sexual o cualquier otro factor. Animamos a los candidatos de todos los ámbitos de la vida a postularse para esta vacante de empleo, y extendemos una bienvenida especialmente cálida a aquellos con discapacidades".*

Actualmente el Grupo emplea a 4 trabajadores con grado de discapacidad acreditado. Ante la eventualidad de no encontrar para las vacantes abiertas del Grupo, candidatos que dispongan del perceptivo certificado de Discapacidad, 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). Históricamente los departamentos de Producción y Almacén, han sido las áreas de trabajo donde el absentismo era más alto. Esto se ha ido corrigiendo durante el 2024, estando el absentismo en una cifra inferior a la media de absentismo de empresa industrial de Cataluña, por debajo del 5%.

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 incluye toda ausencia no prevista excluyendo las bajas por maternidad, paternidad, permisos de lactancia, bajas por enfermedad común y accidentes:

Datos de Absentismo 2024								
Plantilla personal Indefinido y Temporal		Ratio ausencias	Días de ausencia	Horas de ausencia	Horas trabajo año	Ratio	Hombre	Mujer
ESPAÑA	259	0,73%	405	3.238	445.480	0,73%	0,37%	0,36%
MEXICO	75	0,05%	8,91	71	144.000	0,05%	0,02%	0,03%
EMIRATOS	51	0,06%	7	56	97.920	0,06%	0,00%	0,06%
TURQUÍA	13	0,03%	1	8	24.960	0,03%	0,00%	0,03%
SINGAPUR	75	0,60%	107,5	860	144.000	0,60%	0,29%	0,31%
INDIA	23	0,33%	18	144	44.160	0,33%	0,22%	0,11%
CHINA	2	0,00%	0	0	3.840	0,00%	0,00%	0,00%
ALEMANIA	3	0,00%	0	0	5.160	0,00%	0,00%	0,00%
INDONESIA	25	0,02%	1	8	48.500	0,02%	0,00%	0,02%
Total	**526**	**1,81%**	**548**	**4.386**	**958.020**	**1,81%**	**0,90%**	**0,92%**

Datos de Absentismo 2023								
Plantilla personal Indefinido y Temporal		Ratio ausencias	Días de ausencia	Horas de ausencia	Horas trabajo año	Ratio	Hombre	Mujer
ESPAÑA	223	0,61%	291	2.328	383.560	0,61%	0,21%	0,41%
MEXICO	59	0,06%	8	64	113.280	0,06%	0,04%	0,02%
EMIRATOS	45	0,03%	3	24	86.400	0,03%	0,00%	0,03%
TURQUÍA	10	0,08%	2	16	19.200	0,08%	0,00%	0,08%
SINGAPUR	66	0,44%	69	552	126.720	0,44%	0,24%	0,20%
INDIA	12	0,00%	0	0	23.040	0,00%	0,00%	0,00%
CHINA	2	0,00%	0	0	3.840	0,00%	0,00%	0,00%
ALEMANIA	2	0,00%	0	0	3.440	0,00%	0,00%	0,00%
INDONESIA	25	0,00%	0	0	48.500	0,00%	0,00%	0,00%
Total	**444**	**1,21%**	**373**	**2.984**	**807.980**	**1,21%**	**0,49%**	**0,74%**

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	0,00%	0	0	142.560	0,00%	0,00%	0,00%
EMIRATOS	38	0,81%	102	816	100.320	0,81%	0,09%	0,73%
TURQUÍA	8	0,00%	0	0	21.120	0,00%	0,00%	0,00%
SINGAPUR	60	0,00%	0	0	158.400	0,00%	0,00%	0,00%
INDIA	11	0,61%	11	88	29.040	0,61%	0,47%	0,14%
CHINA	2	0,00%	0	0	5.680	0,00%	0,00%	0,00%
ALEMANIA	2	0,00%	0	0	5.680	0,00%	0,00%	0,00%
Total	**400**	**5,45%**	**1.791**	**14.328**	**795.800**	**5,45%**	**3,32%**	**2,14%**

Bienestar y Salud Laboral: Nuevos Servicios Implementados en 2024 en Eurofragance:

En 2024, con el objetivo de promover el bienestar integral de la plantilla de Eurofragance y reducir el absentismo laboral, se han implementado de forma gratuita una serie de servicios dirigidos a todos los empleados de la filial en España. Estas iniciativas reflejan el compromiso del Grupo con la salud, la prevención y el cuidado continuo de las personas que forman parte de la compañía.

- **Servicio Médico:** Se ha implementado en 2024 en las oficinas de Eurofragance de Sant Cugat, tras la buena acogida obtenida en 2023 en el centro de Rubí. Incluido en el apartado de Seguridad y Salud.
- **Servicio de Fisioterapia**: También se ha puesto a disposición de todos los empleados de Eurofragance de los centros de Rubí y Sant Cugat un servicio de fisioterapia, sin coste para los usuarios. Este servicio atiende actualmente a más de 40 personas al mes y ha sido muy bien valorado por la plantilla de Eurofragance.

La fisioterapia contribuye de forma directa al bienestar físico de los empleados, ayudando a prevenir dolencias musculoesqueléticas derivadas de la actividad laboral y promoviendo un entorno de trabajo más saludable y sostenible.

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 el Grupo, los permisos de maternidad y paternidad evidentemente se han equiparado, siendo de 16 semanas en ambos casos.

En 2024 se continúa con el acuerdo de colaboración con Lactapp, empresa líder en soporte a la lactancia materna, para ofrecer la suscripción gratuita anual para todos los trabajadores que han tenido un bebé y quieran tener apoyo con la lactancia. Se cree en el firme compromiso de ayudar al personal en una etapa significativa de su vida y en fomentar la lactancia natural dado su gran valor a nivel afectivo, alimentario, sanitario y medioambiental.

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 equiparán 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.

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.

En 2022 Eurofragance aprobó una Política Global de Seguridad y Salud Laboral. Los objetivos de esta política se orientaban al cumplimiento de los requisitos legales (y otros requisitos definidos) y a los principios de la actividad preventiva, identificando, evaluando y controlando los posibles riesgos y siempre, en la necesidad de la mejora continua. Durante 2023, Eurofragance revisó la política adaptándola a los requisitos de la norma ISO45001. En 2024, se ha mantenido vigente.

Para la consecución de los objetivos establecidos en la política, Eurofragance ha asumido 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, promoviendo formaciones sobre los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, y analizando cualquier incidencia con potencial de daño.

A nivel corporativo, Eurofragance dispone, dentro del Departamento de Technical Compliance, de un área de Seguridad y Salud que es gestionado por una empleada interna de la empresa, con el apoyo de una consultoría en prevención de riesgos laborales. 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.

Además del seguimiento mensual de la actividad en cada filial, en 2024 se creó un Comité de Prevención, ya que los trabajadores del Grupo no han constituido un Comité de seguridad y salud laboral.

Uno de sus principales objetivos es fomentar el diálogo y conciliar las propuestas de la plantilla con las acciones a implementar. Este comité especializado está compuesto por seis miembros (tres representantes del Equipo Directivo y tres empleados).

Eurofragance, 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 evitar su recurrencia y 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, a distinto nivel y/o de objetos)	Orden y limpieza, auditorías internas (Safety Walks), revisión de estanterías, realizar correcta gestión y limpieza de posibles vertidos.
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 (lavaojos). 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.
Exposición a productos químicos	Limitar las cantidades de agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo a las estrictamente necesarias por exigencias del proceso. Antes de comenzar el trabajo, se consultarán las etiquetas y las fichas de seguridad de los productos. Mantener los cierres de seguridad originales, estos deben permanecer bien cerrados, hay que evitar en todo momento que los productos puedan derramarse. Utilizar los equipos de protección definidos durante el uso de cada producto. Asegurar una correcta renovación de aire.

	Adoptar medidas higiénicas adecuadas, tanto personales como de orden y limpieza.
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 último informe de evaluación de riesgos para los centros de Eurofragance de España se realizó en 2023 por su servicio externo de consultoría en seguridad y salud laboral. Las recomendaciones de este informe se mantuvieron vigentes durante 2024, a la espera de la finalización de las obras de ampliación del centro de Vallsolana y la planta de Rubí. No obstante, se han continuado planificando y ejecutando actividades de prevención en ambas plantas.

Para evitar posibles riesgos derivados del trabajo in situ de los trabajadores externos en Eurofragance y facilitar el intercambio de información sobre seguridad y salud laboral (por ejemplo, durante obras de renovación, servicios de mantenimiento externo o la limpieza de nuestras instalaciones), se ha realizado un seguimiento exhaustivo de la coordinación de actividades empresariales entre las partes.

Como objetivo de mejora para el periodo 2024, se ha implementado una nueva plataforma de información más completa para facilitar el intercambio y la protección de documentos. De cara al futuro, la idea es aplicar este enfoque en las filiales en el extranjero.

En la planta de fabricación de Rubí, se ha cumplido el objetivo de revisar la exposición de los empleados a sustancias químicas. Estas medidas se implementaron a nivel cualitativo y cuantitativo, respectivamente, en 2023 y 2024. En ambos casos, se ha constatado que estos niveles cumplen con la normativa legal.

En 2024, se ha revisado la evaluación de riesgos en las filiales de Singapur, Indonesia y México. En cuanto a la planta de Singapur, Eurofragance continuó trabajando según los criterios de la norma ISO 45001. En las filiales de Singapur y México, la gestión de la seguridad laboral de las plantas de producción se desarrolló con la colaboración de una consultoría externa en Seguridad laboral.

El seguimiento de las acciones correctivas se lleva a cabo periódicamente durante las reuniones de seguridad en las que participan todos los departamentos de Eurofragance y empresas del grupo. 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 Eurofragance 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 la propuesta para 2024, se propuso reflexionar sobre los riesgos del entorno de trabajo a través de un juego online donde se creaba un relato en base a las decisiones tomadas en materia de seguridad en un entorno productivo y de oficinas.

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.

En 2022, se impartieron 275,5 horas de formación en materia de seguridad y salud laboral, que se incrementaron a 824,5 horas en 2023 y han seguido aumentando en 2024 hasta un total de 854,25 horas, focalizando en los siguientes temas:

- Respuesta a emergencias (actualización de las directrices de actuación en caso de emergencia y uso de equipos de extinción de incendios);
- Riesgos al trabajar con productos químicos inflamables;
- Riesgos generales para el personal de oficina; Condiciones ergonómicas de trabajo en el entorno de oficinas;
- Buenas prácticas de trabajos en entorno de Producción y también Buenas prácticas en entorno de Almacén durante la conducción de carretillas elevadoras

Impartir capacitación inicial sobre riesgos laborales a los nuevos empleados es una prioridad para el departamento de Salud y Seguridad de Eurofragance. Durante el 2024, se ha logrado capacitar al 83 % de los trabajadores de nueva incorporación durante su primera semana de trabajo. Dado que se considera un objetivo fundamental impartir dicha formación en la 1ª semana de trabajo, se mantendrá como objetivo para 2025. Cabe destacar que tanto Eurofragance, como Adrinau y Ever Smarter, cuentan con un servicio de prevención ajeno para los centros de trabajo en España.

En cuanto a Salud Laboral en España, el Grupo centra sus esfuerzos para que sus empleados pasen reconocimientos médicos anuales. Durante 2024, un 60% de los trabajadores de plantilla, han realizado el reconocimiento médico.

Para seguir mejorando la salud de los empleados de Eurofragance, el servicio médico instalado en la fábrica de Rubí se ha extendido a las oficinas de Sant Cugat para ofrecer atención in situ en caso de enfermedad o accidente. Esta oferta permite a los empleados evitar desplazamientos fuera de las instalaciones y conocer las últimas campañas de prevención.

A los empleados que trabajan fuera de España, se les garantiza la salud laboral proporcionándoles un seguro médico y/o chequeos médicos, como en el caso de la planta de fabricación de México.

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	2022	2023	2024
Número de accidentes sin baja laboral	**1**	**2**	**4**
Hombres	1	2	3
Mujeres	0	0	1
Número de accidentes con baja laboral	**2**	**1**	**4**
Hombres	1	0	3
Mujeres	1	1	1
Número de accidentes in itinere con baja	**1**	**1**	**0**
Hombres	1	1	0
Mujeres	0	0	0
Índice de frecuencia	**1578,95**	**526,32**	**4,02**
Hombres	1052,63	0	3,02
Mujeres	526,32	526,32	1
Índice de incidencia	**746,27**	**212,31**	**763,36**
Hombres	497,51	0	572,52
Mujeres	248,76	212,31	190,84
Índice de gravedad	**5,26**	**76,32**	**0,038**
Hombres	3,68	0	0,031
Mujeres	1,58	76,32	0,007

Datos de accidentalidad- Personal Externo	2022	2023	2024
Número de accidentes sin baja laboral	**1**	**2**	**1**
Hombres	1	2	1
Mujeres	0	0	0
Número de accidentes con baja laboral	**2**	**1**	**1**
Hombres	1	0	1
Mujeres	1	1	0

En 2024 Eurofragance ha registrado ocho accidentes leves de personal interno. Cuatro de ellos cursaron con baja laboral, con la consiguiente pérdida de días de trabajo. Dos de ellos, fueron causados por caídas a diferente nivel, uno fue debido a un contacto térmico en dedos de la mano por contacto con una superficie caliente, y otro debido a un golpe en la parte superior del cuerpo. Aunque el número de accidentes con baja ha sufrido un incremento respecto el año anterior, cabe destacar que todos han sido leves y el número de días de baja ha sido considerablemente inferior.

Durante el mismo periodo de referencia, un accidente adicional afectó a un miembro del personal externo que requirió baja médica (debido a una proyección).

No se registraron accidentes in itinere ni en misión.

En el año del informe, no se ha registrado ni un solo caso de enfermedad profesional ni de víctima mortal entre los empleados ni entre el personal externo.

En 2023, el Grupo registró 3 accidentes leves del personal interno, aunque sólo uno de ellos provocó la pérdida de días de trabajo. Ocurrió durante un evento organizado por la empresa, por lo que la investigación se asimiló a un accidente en trayecto.

Referente al personal externo, durante 2023 se registraron dos accidentes que requirieron baja médica, debido a caídas al mismo nivel. No se registró ni un solo caso de enfermedad profesional ni de víctima mortal ni entre los empleados ni entre el personal externo.

A lo largo de 2022, se registraron 3 accidentes de personal interno, dos de ellos con pérdida de días y de carácter leve.

Tampoco en 2022 se registraron casos de enfermedad laboral ni de fallecimiento entre los empleados internos y externos.

Días laborales perdidos y absentismo

Días laborales perdidos y absentismo- Personal interno		2022	2023	2024
Número de días laborales perdidos		**10**	**200**	**38**
	Hombres	7	10	31
	Mujeres	3	190	7
Número de horas trabajadas		**1900**	**1900**	**1900**
Días reales de trabajo perdidos durante el año		**10**	**200**	**38**
	Hombres	7	10	31
	Mujeres	3	190	7
Número de días planificados durante el año		**251**	**251**	**251**
	Hombres	251	251	251
	Mujeres	251	251	251
Indice de absentismo		**0,01**	**0,33**	**0,004**
	Hombres	0,007	0,02	0,003
	Mujeres	0,003	0,31	0,001

Como se puede ver en la tabla anterior, el índice de absentismo asociado a los accidentes laborales durante 2024 sigue siendo muy bajo, situándose por debajo de la media nacional (1,7%).

Tipos de accidente laboral

Tipos de accidente laboral- Personal Interno	2022	2023	2024
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral por cada 1.000.000 horas trabajadas	0	0	0

Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) por cada 1.000.000 horas trabajadas	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables	3	3	4
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables por cada 1.000.000 horas trabajadas	1.578,94	1578,94	2105,26
Principales tipos de lesiones por accidente laboral	Golpe, contacto químico	Caída a mismo nivel	Caída a distinto nivel, contacto térmico y golpe
Tipos de accidente laboral- Personal Externo	**2022**	**2023**	**2024**
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral por cada 1.000.000 horas trabajadas	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grantes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) por cada 1.000.000 horas trabajadas	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables	1	2	1
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables por cada 1.000.000 horas trabajadas	2631,58	1052,63	526,31
Principales tipos de lesiones por accidente laboral	Caída a distinto nivel	Caída a mismo nivel	Proyección

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		**2022**	**2023**	**2024**
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral		0	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables		0	0	0
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales		0	0	0
Número de enfermedades profesionales		0	0	0
	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0

Dolencias y enfermedades profesionales- Personal Externo		**2022**	**2023**	**2024**
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral		0	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables		0	0	0
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales		0	0	0
Número de enfermedades profesionales		0	0	0
	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	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 formalmente 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.

Durante 2023, la empresa llevó a cabo en todas las filiales del grupo, equipos de trabajo formados por trabajadores, para la elaboración de planes de acción del análisis de clima que se hizo en 2022.

Los distintos grupos de foco de trabajo presentaron un resumen de propuestos al Comité de Dirección, para su evaluación y puesta en prácticas. Estas acciones en los próximos años se volverán a realizar.

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"), (iii) la Política de Teletrabajo y/o (iv) Beneficios de Empresa.

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 49,24% de la plantilla global, está sometido a un convenio colectivo.

En el resto de los países no existen convenios colectivos.

2.5.- Aprendizaje y formación

2.5.1 Políticas implementadas en el campo del Aprendizaje y la Formación

El año 2024 ha supuesto un cambio de etapa dejando atrás el alto impacto generado por los cambios globales del año 2020. El grupo ha crecido en número de empleados y la búsqueda de eficiencia y eficacia ha marcado el lanzamiento de proyectos estratégicos en los que la digitalización y las nuevas formas de trabajar eran el objetivo a conseguir.

En este sentido se denota un cambio en la estrategia del área de Talento en la que se pasa de un contexto centrado en la Formación a otro más centrado en el Aprendizaje. Habitualmente la Formación está orientada a mejorar habilidades o conocimientos a través de una metodología concreta, donde el entorno suele ser de aula y centrada en un experto o formador que comparte sus conocimientos o experiencia. Por otro lado, el foco en el Aprendizaje permite disponer de un proceso más amplio y continuo que parte de fomentar la curiosidad y la motivación de cada persona para que sea propietaria de su propio desarrollo que puede suceder tanto en Aula (Formación) como en muchas otras situaciones cotidianas: participación de proyectos, mentoría entre compañeros y compañeras, etc. Para fomentar esa curiosidad el objetivo del área de Talento pasa de generar acciones formativas

a proporcionar entornos de aprendizaje para que las personas con la inquietud de aprender puedan practicar en ellos de forma segura.

La capacidad de Aprendizaje de una organización se vuelve por tanto estratégica para que las personas integrantes de la organización sean capaces de encontrar el material y las oportunidades para mejorar los conocimientos y habilidades necesarias que les permitan dar una respuesta ágil y adaptada a los constantes cambios del contexto.

Por este motivo, el Grupo cuenta con un Plan de Aprendizaje con 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 de Aprendizaje 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.

En el año 2022, el plan de formación se centró 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 y Regulatorio. En 2022 la formación y desarrollo en entornos digitales siguió siendo de vital importancia. Además, arrancó la creación de una Academia Interna de FDM (Fragance Development Managers-jefes de proyectos de fragancia).

En 2023 la formación siguió incluyendo las formaciones centradas en las áreas críticas de la empresa mencionadas anteriormente. No obstante, se han añadido formaciones dentro del área de aceleración digital focalizadas en Inteligencia Artificial y gestión de proyectos ágiles. Además, en 2023 se ha iniciado un plan de formación focalizado en 5 competencias

principales, y se ha añadido un foco especial en la formación de habilidades personales (llamadas *soft skills*).

Para 2024 se han creado las *Growth Conversations* donde todos los empleados, independientemente de su nivel profesional, mantienen con su responsable directo una conversación que finalizará en el acuerdo de un plan de crecimiento profesional y personal. Siguiendo la metodología mencionada anteriormente del 70:20:10, la base de desarrollo se ha centrado en acciones de aprendizaje de las 5 competencias principales centrales del grupo: Trabajo en equipo, Adaptabilidad, Comunicación, Eficiencia y Capacidad de trabajo. Estas han sido anunciadas como las competencias clave de Eurofragance de forma transversal. Cada una de estas competencias se ha alineado con una formación principal de una habilidad personal:

- Trabajo en equipo: Gestión de emociones y conflictos de forma positiva y eficiente.
- Adaptabilidad: Mentalidad de desarrollo (*Growth Mindset*)
- Comunicación: Asertividad y habilidades relacionales
- Eficiencia: Gestión eficiente del tiempo
- Capacidad de trabajo: Autoliderazgo

La herramienta de Gestión de Recursos Humanos (Endalia) permite realizar seguimiento detallado de las acciones formativas tanto por contenido, como por empleado. A través de la misma herramienta es posible realizar también analizar el impacto de la formación en el puesto de trabajo a través de la percepción del responsable pasado un tiempo de la participación de la acción formativa.

En 2024 ha sido clave el trabajo de preparación tanto en contenidos como en metodología de aprendizaje de los procesos de Adopción de los proyectos de digitalización de varias áreas de la compañía. Las nuevas herramientas digitales que permitirán automatizar varios procesos de negocio anticipan en el propio proyecto la adopción de los colectivos clave de las nuevas herramientas, para lo que se designan Mentores, Tutores y áreas de Aprendizaje como el *Learning Hub* donde se crean los itinerarios formativos con los materiales gráficos (vídeos) y contenidos, además de un espacio de consulta a la Comunidad de Aprendizaje.

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 puestos de trabajo relacionados con puestos técnicos u operativos sin responsabilidades jerárquicas.

NÚMERO DE PARTICIPANTES POR REGIÓN, CATEGORÍA PROFESIONAL Y GENERO

NÚMERO DE PARTICIPANTES	2024				Total
	*APAC	EAT	IMEA	LATAM	
Executive	**6**	**50**	**11**	**5**	**72**
Hombre	1	17	11	5	34
Mujer	5	33	0	0	38
MIDDLE MANAGEMENT	**56**	**359**	**69**	**43**	**527**
Hombre	40	181	10	17	248
Mujer	16	178	59	26	279
Other staff	**272**	**1.862**	**179**	**124**	**2.437**
Hombre	126	777	90	50	1.043
Mujer	146	1.085	89	74	1.394
Total general	**334**	**2.271**	**259**	**172**	**3.036**

*APAC: Asia Pacífic; EAT: Europa, África (North) y Turquía; IMEA: India, Middle-East y África (Central & South); LATAM: Latino América. Para simplificar se ha decidido incluir dentro de EAT el equipo de Head Quarters (España).

NÚMERO DE PARTICIPANTES	2023				Total
	*APAC	EAT	IMEA	LATAM	
Executive	**7**	**39**	**4**	**2**	**52**
Hombre	3	17	4	2	26
Mujer	4	22			26
MIDDLE MANAGEMENT	**16**	**158**	**25**	**10**	**209**
Hombre	7	92	6	6	111
Mujer	9	66	19	4	98
Other staff	**81**	**726**	**74**	**28**	**909**
Hombre	32	286	29	8	355
Mujer	49	440	45	20	554
Total general	**104,00**	**923,00**	**103,00**	**40,00**	**1170**

*APAC: Asia Pacífic; EAT: Europa, África (North) y Turquía; IMEA: India, Middle-East y África (Central & South); LATAM: Latino América. Para simplificar se ha decidido incluir dentro de EAT el equipo de Head Quarters (España).

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 Pacífic; EAT: Europa, África (North) y Turquía; IMEA: India, Middle-East y África (Central & South); LATAM: Latino América. Para simplificar se ha decidido incluir dentro de EAT el equipo de Head Quarters (España).

El número de participantes y de horas de formación ha crecido en 2024 respecto a años anteriores por varios motivos:

1. Asentamiento de las formaciones de las competencias clave corporativas.
2. Estandarización del registro de acciones formativas que, aunque se realizaban, no se registraba su realización como el registro del aprendizaje de procesos internos en áreas como producción, muestras y el registro de las acciones formativas para nuevas incorporaciones (*OnBoarding*). También se ha expandido la necesidad de recoger el registro de acciones que, de forma habitual, se practican para compartir conocimiento interno entre varias áreas funcionales.
3. Expansión de los Programas de Formación de las Academias de Perfumería y de Fragrance Development Managers.
4. Lanzamiento del Modelo de Liderazgo de Eurofragance y su práctica con las personas que lideran un equipo.
5. Incremento de las Formaciones Transversales interdepartamentales

Cabe remarcar también el alto volumen de participantes en los contenidos relacionados con la Salud y Seguridad en el puesto de trabajo.

Además de las acciones mencionadas más arriba, se han ofrecido también sesiones de acompañamiento en la gestión emocional, construcción de mirada positiva y expresión de necesidades.

Dentro de la Aceleración Digital se han priorizado la migración para el uso de herramientas de colaboración en la nube (SharePoint) y de Gestión de Proyectos cooperativos (JIRA).

En el cuadro siguiente se reflejan el número total de horas de formación desglosado por regiones, categoría profesional y género. En el 2023 la formación en horas y participantes fue mucho mayor que en 2022 debido al programa de formación de habilidades personales centrado en las competencias de Eurofragance, que se llevó a cabo en todas las filiales.

HORAS DE FORMACIÓN POR REGIÓN, CATEGORÍA PROFESIONAL Y GENERO

TOTAL HORAS DE FORMACIÓN	2024				Total
	APAC	EAT	IMEA	LATAM	
Executive	**29,5**	**530,25**	**46,5**	**23**	**629,25**
Hombre	4	319,5	46,5	23	393
Mujer	25,5	210,75	0	0	236,25
MIDDLE MANAGEMENT	**229,75**	**1.347**	**325,75**	**228,5**	**2.131**
Hombre	174,75	653,5	23,5	97,5	949,25
Mujer	55	693,5	302,25	131	1.181,75

Other staff	**783,2**	**5.968,21**	**453**	**459,5**	**7.663,91**
Hombre	303,95	2.401,98	254,5	151,75	3.112,18
Mujer	479,25	3.566,23	198,5	307,75	4.551,73
Total general	**1.042,45**	**7.845,46**	**825,25**	**711**	**10.424,16**

*APAC: Asia Pacífic; EAT: Europa, África (North) y Turquía; IMEA: India, Middle-East y África (Central & South); LATAM: Latino América. Para simplificar se ha decidido incluir dentro de EAT el equipo de Head Quarters (España).

TOTAL HORAS DE FORMACIÓN	2023				Total
	APAC	EAT	IMEA	LATAM	
Executive	**15**	**212,4**	**47**	**2,3**	**276,70**
Hombre	7,00	112,50	47,00	2,30	168,80
Mujer	8,00	99,90	0,00	0,00	107,90
MIDDLE MANAGEMENT	**72,5**	**1067,7**	**99,5**	**64**	**1.303,70**
Hombre	34,50	723,80	20,00	39,00	817,30
Mujer	38,00	343,90	79,50	25,00	486,40
Other staff	**302,6**	**2.873,60**	**275,2**	**140,9**	**3.592,30**
Hombre	117,80	1.130,70	112,60	49,30	1.410,40
Mujer	184,80	1.742,90	162,60	91,60	2.181,90
Total general	**390,10**	**4.153,70**	**421,70**	**207,20**	**5.172,70**

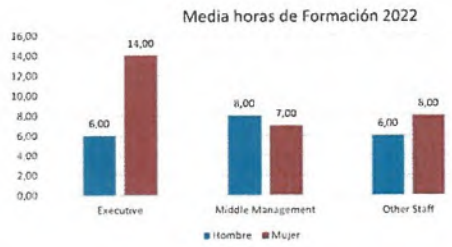
*APAC: Asia Pacífic; EAT: Europa, África (North) y Turquía; IMEA: India, Middle-East y África (Central & South); LATAM: Latino América. Para simplificar se ha decidido incluir dentro de EAT el equipo de Head Quarters (España).

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**	**1.775**

*APAC: Asia Pacífic; EAT: Europa, África (North) y Turquía; IMEA: India, Middle-East y África (Central & South); LATAM: Latino América. Para simplificar se ha decidido incluir dentro de EAT el equipo de Head Quarters (España).

En el Grupo recibieron alguna formación durante 2024 un total de 622 empleados (390 en 2023 y 261 en 2022). Si por ejemplo, un empleado ha realizado dos formaciones, cuenta como dos participantes. La media de horas de formación por persona total en 2024 fue de 16,76 (13,5 en 2023 y 7 en 2022).







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.*

- *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, obteniendo por un galardón especial a empresa Líder en Diversidad e Inclusión que otorga la organización.*

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 empleados. En 2023 había una operaria más en plantilla respecto de un colectivo de 64 empleados.

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.

Asimismo, y debido a la nueva legislación, era necesario registrar una nueva versión negociada con los sindicatos más representativos. En este caso, únicamente hemos obtenido respuesta por parte de CCOO, con quien Eurofragance está llevando a cabo el proceso.

Desde 2024, y con el apoyo de un proveedor externo (Criteria), Eurofragance está trabajando en una versión actualizada que sea más sólida, alineada con la normativa vigente y adaptada a las necesidades reales de nuestra organización.

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.
- Aumentar la presencia de mujeres y hombres en áreas donde están infrarepresentados.
    - Priorizar la contratación del sexo menos representado.
    - Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

- Seguimiento anual de la composición de la plantilla con enfoque de género.

- **Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.**
  - Incluir la perspectiva de género en PRL y procesos de selección.
  - Formación en igualdad y lenguaje inclusivo.
  - Guía de comunicación no sexista y revisión de documentación.

- **Garantizar condiciones laborales igualitarias según el rol.**
  - Revisar periódicamente las valoraciones de puestos y criterios salariales.
  - Asegurar la transparencia del sistema retributivo.

- **Mejorar la equidad retributiva según el puesto, no el género.**
  - Registro retributivo anual.
  - Revisión de complementos salariales y criterios de revisión.

- **Facilitar el acceso igualitario a formación, desarrollo y promoción.**
  - Publicación abierta y transparente de vacantes.
  - Programas de formación en igualdad, liderazgo y promoción del talento femenino.

- **Prevenir y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo.**
  - Formación específica para plantilla y responsables.
  - Revisión y difusión del protocolo de acoso.

- **Fomentar la igualdad de trato y respeto a la diversidad.**
  - Acciones de visibilización en fechas clave (8M, 25N).
  - Inclusión de mujeres víctimas de violencia de género en procesos de selección.

- **Facilitar la conciliación y corresponsabilidad.**
  - Modelo de trabajo híbrido.
  - Permisos retribuidos y medidas para maternidad/paternidad.
  - Estudio anual de uso de medidas de conciliación.

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 Adrinau y tres trabajadores Ever Smarter, si se empezó 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.

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. Dispone así mismo de 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, cabe 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, o el canal de denuncias, no se ha evidenciado situación alguna que denote una discriminación.

Sin embargo, durante 2024, se han realizado campañas y eventos que promocionen la gran diversidad existente, sobre todo cultural y generacional y formación para comprender situaciones y conflictos derivados de la convivencia entre miembros de plantillas diversas.

- Charlas de la psicóloga Maite Duran: Se han realizado en 2024 muchas charlas enriquecedoras, para ayudar a los empleados a gestionar sus emociones y otros aspectos.
- Community Day: Se realiza anualmente y es una acción muy enriquecedora para los empleados del grupo. Ya que se colabora con varias ONG, realizando trabajos en ellas de forma voluntaria y totalmente desinteresado con el objetivo de ayudar. Es una acción que realizan todos los trabajadores.
- Charla financiera: Para enseñar a los empleados del grupo como ahorrar y gestionar bien la parte financiera a nivel personal.

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 participó, también en 2023, en un diagnóstico completo de sus 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 debita 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 V4 del 13 de marzo de 2024. 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 los años consecutivos.

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, cuya última versión fue aprobada el 13 de marzo de 2024, 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, se elaboró el **Código de buenas prácticas de Proveedores (última versión V2 26/07/2022)** 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. En 2024 se ha actualizado para incluir a todas las empresas del grupo. 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 2024, la mayoría de los 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 marzo de 2024 Eurofragance obtuvo la Medalla de Platino de EcoVadis uno de los principales proveedores mundiales de calificaciones de sostenibilidad empresarial, en reconocimiento al compromiso permanente con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

y la sostenibilidad. Esta medalla, representa la mayor distinción de sostenibilidad otorgada por EcoVadis, que evalúa a las organizaciones en torno a 21 criterios de sostenibilidad en cuatro áreas clave: medio ambiente, ética, empleados y compras sostenibles.

La calificación global de Eurofragance ha sido de 80 puntos de un total de 100, lo que la sitúa en el top del 1% de todas las organizaciones evaluadas por EcoVadis. Esta nota, que supone una mejora con respecto a la puntuación del pasado año de 77 puntos, demuestra los continuos esfuerzos por reforzar la sostenibilidad en todas las facetas de la actividad de la compañía.

Eurofragance participa en el proceso de evaluación de EcoVadis desde 2019, cuando recibió la Medalla de Plata, demostrando año tras año el fuerte compromiso 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 Eurofragance 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, fiel a su propósito se rige por unos valores que guían el modelo de gobierno corporativo: integridad, transparencia, responsabilidad y compromiso social. Estos valores se asientan sobre unos principios generales que serán aplicables a todas las conductas relacionadas con nuestra actividad. Ello se recoge en el **Código ético y de conducta del Grupo**.

En el mismo, se incluyen apartados específicos relativos a las conductas por las que el Grupo debe regirse relacionadas con el entorno laboral, de las finanzas, entorno empresarial, gobierno corporativo y fuera del entorno laboral en las que existen potenciales riesgos de corrupción y soborno. Se menciona el marco de actuación y las conductas a evitar que además, se desarrollan con más detalle en la **Política de Antifraude y Anticorrupción**.

El compromiso del Grupo con la legalidad y los principios éticos la han impulsado a implementar un **Modelo de Prevención de Delitos** que no solo establece políticas y estándares para prevenir actividades delictivas, sino también constituye un canal fundamental para reportar posibles incumplimientos a los principios de conducta establecidos.

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 una Comisión 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.

- Seguimiento de riesgos potenciales y establecimiento de controles transversales y específicos

- Control y actualización de las políticas y protocolos internos.

- Coordinación de acciones formativas y comunicación periódica.

- Asignación y gestión de los recursos destinados al Modelo de Prevención de Delitos.

El 23 de noviembre de 2017 el órgano de Administración de Eurofragance aprobó una Comisión de Compliance y designó un Compliance Officer. Una de las atribuciones asignadas a dicha Comisión 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 esta Comisión.

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

En 2022 y 2023, la Comisión de Compliance estaba formada por los siguientes miembros: Dª. MARÍA JESÚS SABATES, Dª. LYDIA MENDIETA, Dª. DIANA MARCH, D. ÁLVARO ALONSO. y D. JUAN RAMÓN LÓPEZ GIL.

En 2024, la Comisión de Compliance ha pasado a denominarse Comité de Compliance, y ha modificado su composición. Está formado por Dª MARÍA JESÚS SABATES, Dª. LYDIA MENDIETA, Dª. DIANA MARCH, D. JUAN RAMÓN LÓPEZ GIL, Dª LEONELA GAFFURI y Dª IRENE PAGONABARRAGA. Cuenta con una asesora jurídica externa, Dª Thea Morales. Reporta mediante la Memoria Anual al Consejo de Administración a través de la Comisión de Sostenibilidad y Compliance creada por el Consejo en 2024.

El Comité de Compliance se reúne como mínimo 4 veces al año, de forma trimestral. Se convocan con antelación con el orden del día y se levanta un acta de cada sesión.

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

- Comité de Compliance de fecha 10 de enero de 2024
- Comité de Compliance de fecha 10 de abril de 2024
- Comité de Compliance de fecha 17 de septiembre de 2024
- Comité de Compliance de fecha 17 de diciembre de 2024

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

Código ético y de conducta	V4	13/03/2024
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	V6	4/11/2024
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	V2	26/07/2022
Política de gestión de los recursos financieros	V1	15/09/2020

Manual de concienciación en materia de Protección de datos de carácter personal Vextendida	V1	20/11/2018
Manual de concienciación en materia de Protección de datos de carácter personal Vreducida	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.

En 2022 se impartió una formación en formato vídeo en las instalaciones de Rubí por parte de personal interno, y se realizó también la formación a 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 enlace 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 tests 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.

Adicionalmente, en 2024 se modificó el vídeo, y se creó uno nuevo más conciso, el cual va acompañado también de un test. Por el momento solo se ha enviado a los trabajadores nuevos que tenían pendiente su realización, pero está previsto que lo realicen todos los empleados de la compañía a modo de refresh.

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	3	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

	2024	2023	2022
APAC	67	40	4
EAT	209	46	40
IMEA	45	4	4
LATAM	48	0	4
USA	0	0	0
TOTAL	**369**	**90**	**52**

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	3	100%	Global
Management Team	9	100%	Global

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

	2024	2023	2022
APAC	67	43	4
EAT	209	67	40
IMEA	45	5	4
LATAM	48	0	4
USA	0	0	0
TOTAL	**369**	**115**	**52**

Para acceso a terceros, en la página web de Eurofragance se publican el Código ético y de conducta y el Informe de Sostenibilidad.

Canal de denuncias – Sistema Interno de Información

Los empleados de EUROFRAGANCE disponen de un Canal de denuncias o Sistema Interno de Información (SII) a través del cual pueden denunciar los incumplimientos de la normativa que detecten, así como los ilícitos penales o actuaciones que no se encuentren en consonancia con los principios de buen funcionamiento de la empresa. El SII se encuentra

en funcionamiento desde el mes de mayo de 2022. En 2024 se extendió su aplicación para todos los empleados del grupo.

Asesoría Penal Corporativa, como asesor jurídico externo, es quien se encarga de gestionar el referido SII. El enlace de acceso al mismo es el siguiente:

https://onx.la/cce15

El funcionamiento del SII y el procedimiento de tramitación de las denuncias se encuentra regulado en el "Protocolo del Sistema Interno de Información" cuya última actualización es la V6 de fecha 4 de noviembre de 2024.

El SII del grupo EUROFRAGANCE ha sido comunicado a todos los trabajadores a través del envío de un video explicativo sobre su funcionamiento. En el mismo sentido, el acceso al Canal de denuncias se halla disponible desde el portal del empleado, el intranet de la compañía y además se ha publicado un acceso en la página web corporativa para dar acceso a denunciantes externos a la organización. Adicionalmente, en 2024 se han puesto carteles con QRs para su rápido acceso desde las oficinas.

Casos de corrupción

	2024	2023	2022
Casos de corrupción confirmados	0	0	4
Casos de corrupción confirmados con despido o medidas disciplinarias	0	0	2
Casos de corrupción confirmados con rescisión de contrato con socios	0	0	0
Casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o sus empleados y resultado	0	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. Actualmente sigue siendo así.

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

SALUD Y AYUDA SOCIAL	2022	2023	2024
ASSOCIACIÓ ESPANYOLA CONTRA EL CÀNCER (AECC)	4.100 €	4.450 €	4.450 €
FUNDACIÓN EDUCACIÓN Y COOPERACIÓN (EDUCO)	15.500 €	15.900 €	9.446 €
FUNDACIÓN LLIGA CATALANA D'AJUDA ONCOLÒGICA (ONCOLLIGA)	3.500 €	3.700 €	3.700 €
FUNDACIÓ PRIVADA PASQUAL MARAGALL	15.500 €	15.700 €	15.700 €
FUNDACIÓN RICARDO FISAS NATURA BISSÉ	15.500 €	15.700 €	15.700 €
FUNDACIÓ PRIVADA D'ESTUDIS I RECERCA ONCOLÒGICA (FERO)	14.000 €	14.200 €	14.200 €
FUNDACIÓN NURIA GARCIA	6.000 €	6.200 €	6.200 €
ASSOCIACIÓ DE SOLIDARITAT I AJUDA VEÏNAL (ASAV)	14.000 €	14.400 €	14.400 €
CRUZ ROJA ESPAÑOLA (Donaciones puntuales campañas solidarias)	0 €	1.255 €	0 €
FUNDACIÓN GRUPO SIFU	0 €	3.000 €	0 €
SOAP CYCLING LIMITED	6.666 €	6.666 €	6.700 €
PRODISCAPACITATS FUNDACIÓ PRIVADA TERRASSENCA (PRODIS)	1.000 €	0 €	0 €
AMICS DE LA GENT GRAN	1.000 €	0 €	0 €
LA FACT FACTORIA SOCIAL DE TERRASSA (FUPAR)	1.000 €	0 €	0 €
FUNDACIÓN INSTITUTO DE REINSERCIÓN SOCIAL (IRES)	500 €	0 €	850 €
AHBAP (Donación puntual terremoto de Turquía)	0 €	7.327 €	0 €
MUTUA DE TERRASSA (ANOSMIA)	0 €	1.000 €	0 €
WORLD VISION FOUNDATION (Donación puntual, concurso de Sostenibilidad)	0 €	255,29 €	0 €
ARBA LITORAL (Donación puntual, concurso de Sostenibilidad)	0 €	250 €	0 €
FUNDACIÓ ADF SERRALADA	0 €	0 €	800 €
OPEN ARMS - DANA VALÈNCIA	0 €	0 €	2.865 €
TOTAL	**98.266 €**	**110.003,29 €**	**95.011 €**

EDUCACIÓN Y CULTURA	2022	2023	2024
FUNDACIÓ DEL GRAN TEATRE DEL LICEU	21.000 €	21.200 €	21.200 €
FUNDACIÓ EMPRESES IQS	6.000 €	6.000 €	6.000 €
FUNDACIÓ EMPRESES IQS - BECA MASTER EUROFRAGANCE	6.000 €	6.000 €	6.000 €
FUNDACIÓ PRIDAVA D'EMPRESARIS FemCAT	3.500 €	3.500 €	3.500 €
FUNDACIÓ CATALUNYA CULTURA	5.000 €	5.000 €	5.600 €
FUNDACIÓN INTERNACIONAL IESE	50.000 €	25.000 €	25.000 €
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ORNITOLOGÍA SEO BIRDLIFE	200 €	0 €	0 €
FUNDACIÓ ORFEÓ CATALÀ (Palau de la Música Catalana)	0 €		10.000 €
FUNDACIÓN ACADEMIA DEL PERFUME	0 €	5.000 €	15.000 €
TOTAL	**91.700 €**	**71.700 €**	**92.300 €**

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. A día de hoy, se continúa destinando esta cifra y se ha empezado a contabilizar también las donaciones en especie, ya sea a través de la donación de material o bien a través de horas de voluntariado.

El Community Day se instauró en 2019 y desde entonces es el "día de la solidaridad" en Eurofragance y se ha convertido en el día más importante para la participación de los empleados. Este es un día de servicio, un día para devolver a la sociedad y se lleva a cabo simultáneamente en todas las filiales de Eurofragance en todo el mundo. Cada filial colabora con una o varias organizaciones locales de su elección que atienden necesidades específicas en esa región o comunidad. Cada año, un impacto local se convierte en uno global; todo se trata de generosidad y voluntariado.

El Community Day es una iniciativa corporativa que fomenta el trabajo en equipo y la colaboración con organizaciones locales para abordar necesidades específicas de la comunidad, creando un impacto tanto local como global.

Hoy, el Community Day encarna el espíritu de solidaridad y el compromiso inquebrantable que resuena en todo Eurofragance, en todas las filiales en todo el mundo.

A continuación, se indica cómo cada filial celebró el Community Day en 2024, de este a oeste, y qué asociaciones y organizaciones fueron apoyadas por los empleados del grupo. También los coordinadores y los proyectos que se lideraron que son los siguientes:

Singapur

Líder del equipo: Ivy Chang. El equipo colaboró con NTUC Health, una empresa social que ofrece servicios de salud y cuidado de personas mayores de calidad y a precios accesibles, marcando una diferencia en la vida de cerca de 10.000 personas mayores cada año. Además, Eurofragance también brindó su apoyo a otras dos organizaciones: **Food from the Heart**, mediante una campaña de donación de alimentos, y **Dignity Mama** de **Project Dignity**, con una donación de libros recolectados.

Turquía

Líder del equipo: Tugba Yetiş. Eurofragance Türkiye decidió asociarse con la organización **Municipalidad de Sariyer** para limpiar una zona costera en Estambul.

Dubái

Líder del equipo: Shilpa Sreekumar. La actividad solidaria consistió en pasar un día con los estudiantes de **MyMaximus**, una academia de formación nacida de la necesidad de ofrecer apoyo educativo, vocacional y de inserción laboral a adultos con discapacidades mentales en los Emiratos Árabes Unidos. El equipo involucró a los participantes en actividades como zumba, arteterapia, diseño de moda, entre otras; el evento concluyó con un almuerzo compartido.

México

Líder del equipo: Gabriela Serrano. La filial prestó su apoyo a **Alimentos de México a Compartir**, una organización sin fines de lucro dedicada a recolectar alimentos que, por razones de calidad, no son comercializables, pero que aún son aptos para el consumo humano. Los empleados de Eurofragance México ayudaron a empaquetar los alimentos para ser distribuidos de manera eficiente y equitativa en comunidades con un alto nivel de marginación social.

Alemania:

Líder del equipo: Rebecca Schroeder. El equipo en Alemania pasó el día en Stift Wassenberg, una residencia para personas mayores. Allí, dedicaron la jornada a apoyar a los residentes, ayudándoles con tareas cotidianas y, simplemente, escuchándolos.

Indonesia:

Líder del equipo: Ravisha Putri Saragita. El equipo de Eurofragance de Indonesia colaboró con Yayasan Sayap Ibu en Banten, Indonesia, una institución dedicada al cuidado de niños abandonados con discapacidades. Los empleados de Eurofragance pasaron tiempo con los niños y jugaron con ellos.

India

Líder del equipo: Shobha Mehta. El equipo de la India se asoció con Pallavi Blood Bank, una organización que recolecta y almacena sangre a través de campañas de donación. La sangre recolectada se somete a pruebas exhaustivas para detectar enfermedades, determinar el tipo sanguíneo y evaluar su calidad antes de ser procesada en componentes como glóbulos rojos, plasma y plaquetas, con el fin de maximizar su utilidad. Los empleados de Eurofragance India donaron sangre y se relacionaron con otras empresas del mismo edificio para animarlas a hacer lo mismo.

España

Líder del equipo: Mireia Cuesta. Los empleados de las empresas del grupo en las sedes de España participaron en un total de **16 actividades** en diferentes ubicaciones dentro y alrededor de nuestra sede central y planta de producción. Las organizaciones con las que colaboramos fueron: **Prodis, ASAV - Associació de solidaritat i ajuda veïnal de Rubí, Llar d'avis La Parròquia, Casal dels Infants, Fundació Privada Àuria, Fundació IRES, Creu Roja, Agrupació de Defensa Forestal La Serralada, Cau Amic de Sant Cugat, Lliga Protectora d'Animals de Sabadell, Cáritas, Pere Claver, Sant Quirze Natura, Viver de Bell-Lloch** y **LaFACT (Fupar).**Asimismo, el Grupo tiene un programa de Responsabilidad Social Corporativa con el objetivo de generar un impacto positivo en las comunidades que nos rodean. El programa se centra en tres pilares fundamentales: la infancia, la salud y la cultura.

Bajo el pilar de la infancia, el Grupo presta apoyo a las siguientes organizaciones:

- **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 las familias más desfavorecidas de Rubí, dando refuerzo escolar y meriendas a los niños y con un servicio de supermercado social y ropero para las familias, entre otras actividades.

Como parte del programa de ayuda a la infancia, cada año se organiza una **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.

- **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 2023 y 2024. 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.

**Nota 2024: En anteriores EINF se añadió una mención a la fundación IRES. Sin embargo, este año se ha decidido eliminarla, porque solo se contribuye con ellos en el marco del Community Day, y la aportación es muy pequeña en comparación con otras entidades que aquí constan.*

- Proyecto Dignity en Singapur: En 2022, durante el Community Day de Eurofragance, la filial en Singapur apoyó a Project Dignity Kitchen Hawker; ayudando a preparar 100 comidas para personas necesitadas.

Project Dignity es una empresa social con sede en Singapur que tiene como objetivo apoyar y empoderar a personas con discapacidades proporcionándoles oportunidades laborales. El proyecto enfatiza la dignidad, el respeto y la igualdad para todos, y se esfuerza por derribar barreras y crear una sociedad más inclusiva en Singapur. Después de este primer contacto durante las actividades del Community Day, Eurofragance Singapur continuó la relación con la entidad.

Durante 2023, Ivan Wong, perfumista de Eurofragance, creó el exclusivo perfume Dignity No. 6, y desde entonces se ha suministrado dicho perfume de manera gratuita para ayudar a la organización.

También se establecieron puntos de recogida de libros en el centro creativo de Biopolis y la planta de fabricación de Loyang para recolectar libros que podrían apoyar otro proyecto de Project Dignity llamado Dignity Mama, una iniciativa destinada a crear oportunidades laborales para jóvenes adultos con necesidades especiales mediante la recolección de libros usados y su venta en diferentes librerías ubicadas en cinco lugares distintos dentro de Singapur.

La Salud, es otro de los pilares fundamentales de nuestra responsabilidad social corporativa y otra de las prioridades a la hora de asignar los recursos.

Gran parte de la aportación para estudios médicos está centrado en la lucha contra el cáncer, con el apoyo a organizaciones que tutelan programas de becas, como es el caso de la Fundación FERO o a través de organizaciones cuyo objetivo es el cuidado de las personas enfermas y sus familiares, como la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) y la Fundación Oncolliga.

- 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 Mútua de Terrassa. En 2022 Eurofragance participó en la Jornada "Tratamiento integral de las alteraciones del Olfato" organizada por Mútua de Terrassa, donde se dio una charla sobre la importancia de los olores y el arte de la perfumería. También se dio 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, a la que en 2023 se ha unido la empresa Martiderm, como fabricante de productos cosméticos, 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.

Las tres entidades, el Hospital Sant Joan de Déu Barcelona, Martiderm 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. Desde 2021 se continúan las donaciones a Fundació Gran Teatre del Liceu y, Fundació Catalunya Cultura y al Palau de la Música.

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 seguir impulsando la industria del perfume, desde 2023 Eurofragance forma parte de Stanpa, que promueve el desarrollo, la innovación y la sostenibilidad del sector cosmético bajo un modelo de crecimiento responsable. Además, X es miembro de la Academia del Perfume, dedicada a difundir la cultura y el arte del perfume en la sociedad.

Para una compañía emprendedora como Eurofragance 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.

Circularidad y RSC:

Durante el último año, se han llevado a cabo diferentes campañas para recolectar y donar equipos y materiales que ya no se utilizan para que otras organizaciones los puedan aprovechar.

Eurofragance donó material de oficina a ASAV por un valor de 3.000 euros. El material estaba destinado a diferentes proyectos que promueven la economía circular.

Además, también se donaron los fondos recaudados por la venta de equipos tras el rediseño de las oficinas de la sede central en España en septiembre de 2023.

Eurofragance también donó un rack informático a la Fundación Banc dels Aliments de Barcelona. La fundación revalorizó este equipo, que de otra manera habría sido tratado como residuo.

En 2024 se donó material escolar al Casal dels Infants.

Llamados a la acción:

En 2023, dos terribles terremotos tuvieron efectos devastadores en las comunidades de Turquía y Marruecos.

Para Turquía, Eurofragance emprendió tres acciones. Primera, la oficina de Turquía respondió donando a AHBAP, una organización que ayuda a los necesitados en la región devastada. Segunda, los voluntarios de Eurofragance recaudaron donaciones en toda la red global, donaciones que fueron destinadas también a AHPBAP, el importe total de las cuales fue igualado por Eurofragance.

Y finalmente, Eurofragance envió productos de higiene personal y desinfección a Turquía directamente desde España.

En Marruecos, se trabajó con la Cruz Roja, que se centró en apoyar las tareas de rescate y recuperación ocasionadas por la catástrofe. Una vez más, los voluntarios recaudaron donaciones en toda la organización, y Eurofragance igualó el importe de todas ellas.

El año pasado, tras los efectos devastadores de la DANA en Valencia, los voluntarios de Eurofragance recaudaron de nuevo donaciones en toda la red global, que Eurofragance igualó. Estas donaciones fueron destinadas a la ONG Open Arms, cuyos voluntarios estuvieron limpiando y achicando agua en las zonas afectadas.

A nivel empresarial, el Grupo participa activamente en la patronal territorial CECOT y Eurofragance preside el Gremi Químic que, a su vez, es miembro del Consejo directivo de Fedequim (Federación Catalana de la Industria Química) y miembro de FEIQUE, 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 la Fundació Privada d'Empresaris FemCAT que trabaja para impulsar la empresa y la mejora social en Cataluña.

**Nota 2024: Se ha eliminado la referencia a Associació Barcelona Global, porque no consta en el presupuesto de 2024 ni de 2023.*

A nivel sectorial, Eurofragance 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 marzo de 2024, Eurofragance obtuvo la Medalla de Platino de EcoVadis y colocando a Eurofragance en el top 1% de las empresas. Este ranking se basa en 21 criterios, que cubren cuatro áreas clave: medio ambiente, trabajo y derechos humanos, ética y adquisiciones sostenibles.

UN Global Compact: Desde 2021, Eurofragance está adherido 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.

VPC Green Beauty Awards 2024: En 2024 Eurofragance recibió la medalla de Oro como "Mejor Empresa Comprometida con la Sostenibilidad", Oro a la "Mejor Materia Prima Sostenible" y Plata a la "Mejor Iniciativa Verde" en los VPC Green Beauty Awards.

Oficina Catalana del Canvi Climàtic: Desde 2021 Eurofragance participa en el 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.

Etiqueta "Calculo" del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico en España: desde 2022, la huella de carbono en España es evaluada y registrada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. El compromiso es reducir progresivamente las emisiones de gases de efecto invernadero, ya sea a través de objetivos de reducción o proyectos de compensación.

SEDEX (Proveedor de Intercambio de Datos Éticos): En 2023, Eurofragance se convirtió en miembro de SEDEX, una organización que ayuda a las empresas a alcanzar sus objetivos de ESG proporcionando información relevante, herramientas y servicios. Sin embargo, en 2024 Eurofragance cancela su suscripción a SEDEX, puesto que los proveedores adheridos son los mismos para los cuales se tienen más datos en términos de ESG. Se ha sustituido la adhesión a la plataforma por una matriz de riesgos propia interna.

Empoderamiento del Talento Femenino y Empresa Líder en Diversidad: Eurofragance se unió a los nuevos programas de la revista Equipos & Talento, Empoderamiento del Talento Femenino y Empresa Líder en Diversidad, que promueven y fomentan la diversidad de equipos, la igualdad de género, la inclusión social y el avance del talento femenino dentro de las empresas. El programa de desarrollo Empoderamiento del Talento Femenino se centra

en capacitar a las mujeres para convertirse en líderes corporativas del mañana. Con esta asociación, Eurofragance se convirtió en una Empresa Miembro reconocida del programa Empoderamiento del Talento Femenino. Esta membresía demuestra el compromiso de la organización con el desarrollo del liderazgo y el talento femenino. Como parte de esta iniciativa, Eurofragance tuvo la oportunidad de unirse a la tercera edición del programa de Cross Mentoring junto con otras empresas con sede en España, con seis de sus propios mentores y seis mentoras. El programa "Empresa Líder en Diversidad" promoverá la gestión de la diversidad y la inclusión dentro de los equipos.

Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible: En agosto de 2024 Eurofragance se unió a la Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), la mayor iniciativa mundial de sostenibilidad en la industria del aceite de palma. Como miembros de la RSPO, están comprometidos con promover el crecimiento y uso de productos de aceite de palma sostenible mediante estándares globales creíbles y la implicación de los actores a lo largo de toda la cadena de suministro.

5.2.- Cadena de suministro

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



Eurofragance, a partir de 2021 y hasta el presente, ha tomado repetidamente decisiones estratégicas tempranas para minimizar el riesgo de escasez de materias primas. Las medidas que se han puesto en marcha garantizan el aprovisionamiento puntual de las materias primas que se necesitan para operar.

En 2023, y como parte de la mejora continua, se añadieron criterios de sostenibilidad en el proceso de contratación de nuevos proveedores. Esta acción constituyó una garantía añadida de que se seguirá trabajando con proveedores que se adhieran a los valores éticos y medioambientales del grupo.

Además, se siguió compartiendo con cada proveedor la posición y filosofía sobre sostenibilidad, a través del Código de buenas prácticas de Proveedores, que refleja los compromisos que se esperan de ellos en materia de respeto al medio ambiente, las personas y los derechos humanos. Al final del periodo de notificación de 2023, el 66% de los proveedores globales se habían adherido al compromiso, lo que representa, en términos económicos, el 88% de todas las compras. Esto representa un aumento del 20% con respecto al año pasado.

Con el objetivo de obtener una mejor visibilidad de la cadena de suministro desde el punto de vista medioambiental y social y controlar mejor los riesgos, en 2023 Eurofragance se hizo

miembro de SEDEX. Formar parte de SEDEX ha permitido tener una visión más amplia y completa de los procesos y acciones de mejora de los proveedores, ya que aunque no se visiten los mismos, si existe una organización detrás que los audita y asegura que los proveedores trabajan de la mejor manera posible. Sin embargo, en 2024 Eurofragance cancela su suscripción a SEDEX y se sustituye la adhesión a la plataforma por una matriz de riesgos propia interna.

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.

	Número de proveedores			Facturación (miles de €)		
Origen	**2024**	**2023**	**2022**	**2024**	**2023**	**2022**
Proveedores locales*	89	94	84	24.497	17.089	14.690
Proveedores nacionales	19	16	21	3.437	2.457	4.026
Proveedores resto UE	56	56	49	33.684	25.936	15.587
Proveedores fuera UE	73	68	63	21.289	17.855	25.952

** 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 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 permitieron afirmar que el 95 % de los encuestados cuenta con al menos algún tipo de medida y política de Responsabilidad Social Corporativa en su organización.

En 2023 se ha evaluado a 129 proveedores de producción (ingredientes y envases), que representan la mayoría de los recursos adquiridos en términos de valor y volumen. Los resultados de esta encuesta permiten afirmar que el 92% de los encuestados cuenta al menos con algún tipo de medidas y políticas ASG en su organización.

En 2024 se ha evaluado a 135 proveedores de producción (ingredientes y envases), que representan la mayoría de los recursos adquiridos en términos de valor y volumen. Los resultados de esta encuesta permiten afirmar que el 95% de los encuestados cuenta al menos con algún tipo de medidas y políticas ASG en su organización. También se ha establecido que:

- 74% tienen certificación ISO 9001
- 41% tienen certificación ISO 14001
- 76% tiene una política de sostenibilidad
- 91% tiene un código de ética que cubre Salario y Beneficios, Trabajo Infantil y Acoso y Discriminación
- 58% han sido evaluados por EcoVadis
- 36% ha calculado su huella de carbono
- 71% tiene implantado un sistema de gestión de Seguridad y Salud
- 44% son miembros de SEDEX

Asimismo, se ha observado que cerca del 8% de los proveedores no están alineados con la filosofía de sostenibilidad y, por tanto, corren el riesgo de poner fin a la asociación profesional con Eurofragance. Si bien se les continuará alentando a «hacer lo correcto» rápidamente, mientras tanto, se ha reducido al mínimo la actividad comercial con ellos y, en la mayoría de los casos, sólo se trabaja con ellos en situaciones de emergencia.

	Evaluación de proveedores		
	2024	**2023**	**2022**
Número de proveedores evaluados con criterios medioambientales	135	129	118
Número de proveedores con política de sostenibilidad	103	99	92
Número de proveedores certificados con la ISO 14001	53	53	50
Número de proveedores evaluados con criterios sociales	135	129	77
Número de proveedores con políticas sociales implementadas	108	102	107
Número de proveedores con RSC implantada	88	84	50
Número de proveedores evaluados por EcoVadis	76	75	69
Número de proveedores evaluados miembros de SEDEX	57	57	38

Nota: en 2023, la tabla ha sido actualizada con los siguientes datos:
- Se ha añadido a la tabla los datos del número de proveedores que son miembros de SEDEX en 2022 y 2023. En 2023 se olvidó de incorporar ese dato.

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 a lo largo de la cadena de suministro. Esta información adopta diferentes formas (por ejemplo, Ficha de Datos de Seguridad, etiquetado, cumplimiento de estándares IFRA y certificados de alergenos) para garantizar el uso y el almacenamiento correcto de los productos interna y externamente, y, 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) y el Comité Regional de IFRA APAC, como miembros de FFAS (Asociación de Fragancias y Aromas en Singapur). 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. En consecuencia, se implementan diferentes estrategias para asegurar que se esté actualizado respecto a cualquier nueva preocupación de seguridad relacionada con las sustancias químicas que hay en la paleta. Estas medidas garantizan que nuestra cadena de valor esté informada sobre los cambios regulatorios que podrían afectar a los productos de consumo terminados. Para ello se ofrecen formaciones en temas regulatorios tanto internamente como para los clientes y se publica un Boletín Regulatorio dentro de la organización que el equipo de ventas se ocupa de compartir con los clientes.

En el caso de que un ingrediente deba ser retirado debido a cambios en su clasificación, se revisa todo el portafolio de fragancias para verificar qué productos deben ser modificados, se informa a las partes interesadas (los departamentos internos de desarrollo y ventas y al cliente) y se toman las medidas necesarias para que el ingrediente en cuestión sea remplazado por una materia prima alternativa aprobada y segura.

De la misma manera, se alienta a los equipos de desarrollo a utilizar ingredientes más seguros y respetuosos con el medio ambiente (por ejemplo, biodegradables, reciclados). Estos ingredientes están identificados en la base de datos de desarrollo para permitir al creador de fragancias hacer una selección informada.

Si el plan de prevención falla y alguno de los productos debe ser retirado, Eurofragance dispone de un proceso de retirada de producto 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.

A lo largo del periodo de reporte, Eurofragance no ha recibido ninguna denuncia relacionada con el incumplimiento en aspectos de seguridad y salud para el consumidor en ninguno de sus productos o servicios. En los años 2022 y 2023 tampoco se registraron este tipo de incidentes.

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 y de producción de España y Singapur y el Centro Creativo de Dubai. Está planificada la certificación de la filial de México.

Adicionalmente a la ISO 9001, el Centro Creativo y de producción de España está certificado con la ISO 14001 y los de Singapore con la ISO 45001.

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 auditorias de forma sistemática mensualmente a las que se denomina "Quality Walks". Se enfocan a procesos operativos y limpieza. Durante el año 2024 se realizaron 12 Quality Walks (25 en 2023 y 18 en 2022) La cifra de 2024 es menor que en años anteriores debido a la ampliación y reforma realizada en la planta de producción de Rubí. Y, además, debido al aumento de la producción. Sin embargo, se prevé la realización de más Quality walks en 2025.

Además, en 2024 se han llevado a cabo dos auditorias de cliente presenciales en las instalaciones de Eurofragance Rubí.

Auditorías internas	2024	2023	2022
Auditorías de Sistema ISO 9001:2015	6	3	3
Auditoria de seguridad y medio ambiente ISO 14001:2015 ISO 45001:2018	3	2	2
Auditoria de orden y limpieza	12	25	18

Quality walks			
Planes de contingencia*	5	6	6
Total	**21**	**30**	**23**

** 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 2024 se ha realizado una encuesta a 159 clientes (151 en 2023 y 509 clientes en 2022) representativos de las cuatro áreas geográficas clave de negocio (Europa, Oriente Medio, Asia y América). El nivel de respuesta estuvo por encima del 36% (28% en 2023 y 20% en 2022) y la puntuación sobre satisfacción general fue de 4.6 sobre 5 (4.7 en 2023 y 4,7 de 5 en 2022 . En 2024, se ha optimizado la encuesta reduciendo el número de preguntas de 41 a 13, con el objetivo de centrarse en los temas más relevantes desde la perspectiva del cliente. En dos áreas clave: cumplimiento de los requisitos de desarrollo de fragancias y la calidad de las fragancias.

En años anteriores, los encuestados elogiaron especialmente al departamento de Atención al Cliente y a los equipos de Ventas por su capacidad para escuchar y comprender sus necesidades. También elogiaron la facilidad de contacto, disponibilidad, profesionalidad y proactividad de ambos departamentos. Además, las empresas encuestadas destacaron que Eurofragance cumple sistemáticamente los requisitos acordados. Los encuestados elogiaron especialmente a nuestro departamento de Atención al Cliente y a los equipos de Ventas por su capacidad para escuchar y comprender sus necesidades. También elogiaron la facilidad de contacto, disponibilidad, profesionalidad y proactividad de ambos departamentos. Además, las empresas encuestadas destacaron que Eurofragance cumple sistemáticamente los requisitos acordados (mencionando en 2022 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.

Encuesta de satisfacción de cliente	2024		2023		2022	
	Número	%	Número	%	Número	%
Número total de clientes encuestados	**159**	100%	**151**	100%	**509**	100%
Número total de respuestas	**57**	36%	**43**	28%	**104**	20%
Europa	**15**	26%	**5**	12%	**20**	19%
Oriente Medio	**10**	18%	**9**	21%	**43**	41%
América	**27**	47%	**22**	51%	**35**	34%
Asia	**5**	9%	**7**	16%	**6**	6%

Nota 2023: los resultados por región de la columna de 2022, han sido rectificados con el dato de respuesta recibida, en vez de cuestionario enviado. como estaba anteriormente. Los datos han sido corregidos por región de la siguiente forma: EAT 162 a 20, Oriente medio de 233 a 43, de América de 90 a 35 y de Asia 24 a 6. El resto de años se ha reflejado las respuestas recibidas por región.

Nota 2024: los porcentajes por región han sido rectificados en los años 2023 y 2022. Los datos de 2023 han sido corregidos de la siguiente forma: Europa de 10% a 12%, Oriente Medio de 17% a 21%, América de 73% a 51%, y Asia de 31% a 16%. Y los datos de en 2022 han sido rectificados de la siguiente forma: Europa de 12% a 19%, Oriente Medio de 19% a 41%, América de 39% a 34% y Asia de 25% a 6%.

En 2024, la encuesta se envió a clientes que representan el 80% de la facturación en cada región. La tasa de respuesta fue del 36%, un 8% más que el año anterior (2023). Sin embargo, sigue siendo una tasa de respuesta baja y, por lo tanto, en 2025 se seguirán explorando otras formas de lograr una mayor participación del cliente.

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 durante 2024, 2023 y 2022 . Se han implementado una serie de indicadores para monitorizar mensualmente posibles incidentes.

5.4.- No conformidades de clientes

En Eurofragance se registran y gestionan las reclamaciones de cliente, a través del sistema de Calidad QMkey system. Todos los clientes tienen a su disposición diferentes canales oficiales de reclamación:

- Comercial de referencia
- Servicio al cliente
- Contacto web y telefónico

El procedimiento para la resolución de una no conformidad de cliente es el siguiente:

- Acuse de recibo: si el cliente lo solicita, se envía un acuse de recibo donde se especifica el registro y número de referencia asignada a su no conformidad.
- Investigación: el departamento responsable de la no conformidad inicia una investigación interna para la búsqueda de la causa raíz. En caso de que fuera necesario, se realizan propuestas de acciones de mejora.
- Informe: si el cliente lo solicita, se envía un informe donde se detalla la investigación realizada, causa raíz y acciones de mejora. Esto último, en caso de que sea necesario.

En todo el proceso los departamentos tienen el soporte del departamento de Aseguramiento de la Calidad y Medio Ambiente, el cual coordina y valida que la causa raíz y las acciones de mejora propuestas tanto en el sistema de Calidad QMkey como en todo el proceso, estén en concordancia con la no conformidad por parte del cliente.

En 2024, Eurofragance recibió un total de 265 reclamaciones a nivel global. 152 reclamaciones fueron con clasificación de EE (Eurofragance Error). Todas ellas están resueltas y cerradas.

5.5.- Salud y Seguridad: reclamaciones recibidas

Categoría de producto	Reclamaciones 2022	Reclamaciones 2023	Reclamaciones 2024
FF	0	0	0
HH	0	0	0
PC	0	0	0
Servicios	0	0	0

No se han recibido reclamaciones relativas a la seguridad y salud de los productos durante 2024 ni en los años anteriores.

5.6.- Información fiscal

5.6.1 Beneficios obtenidos por país

País	2022	2023	2024
	Importes en EUR	Importes en EUR	Importes en EUR
ESPAÑA	-1.284.881,59	-1.669.225,18	280.732,70
E.A.U.	13.218.131,14	15.469.633,99	20.372.026,08
INDIA	115.614,49	1.069.486,63	2.079.046,90
MEXICO	-327.873,73	-50.288,00	1.023.377,83
TURQUÍA	345.234,65	-82.870,01	1.100.203,69
SINGAPUR	-3.216.728,25	-3.607.611,74	-2.219.465,19
CHINA	-190.271,71	21.826,75	-25.617,31
E.E.U.U.	0	0	0
INDONESIA		750.518,56	1.323.462,40
Total de beneficios obtenidos	**8.659.225**	**11.901.471**	**23.933.767,10**

Nota: en 2023, la tabla ha sido actualizada con los siguientes datos:

- Se han modificado todos los importes correspondientes a los ejercicios 2021 y 2022 debido a que esta tabla detalla los beneficios obtenidos por país antes de impuestos, y los datos consignados anteriormente correspondía a los beneficios obtenidos por país después de impuesto. De esta manera todos los importes detallados son homogéneos y comparables.

5.6.2 Impuestos sobre beneficios pagados

	2022	2023	2024
	Importes en EUR	Importes en EUR	Importes en EUR
Total de impuestos sobre beneficios	370.547	**-267.478***	**-6.479.425****

(*) De los -267.478 euros, 463.010,79 euros corresponden a España, -323.897,81 euros corresponden a India, 4.929,79 euros corresponden a México, -38.590,87 euros corresponden a Turquía y -197.321,69 euros corresponden a Indonesia. La diferencia restante se corresponde con los ajustes de consolidación.

(**) De los -6.479.425 euros, -3.195.744,02 euros corresponden a España, -438.769,83 euros corresponden a India, -392.092,24 euros corresponden a México, -320.660,81 euros corresponden a Turquía, -294.558,51 euros corresponden a Indonesia y -1.843.999,90 euros corresponden a Dubai. La diferencia restante se corresponde con las sociedades puestas en equivalencia.

5.6.3 Subvenciones públicas recibidas

Otorgante	País	Finalidad	2024			2023		2022	
			Importes en SGP	Importes en CNY	Importes en EUR	Importes en SGP	Importes en EUR	Importes en SGP	Importes en EUR
Gobierno de Singapur	Singapur	Ayudas contrataciones						139.164,00	95.843,00
Gobierno de Singapur	Singapur	Ayuda impuestos						283,26	195
Gobierno de Singapur	Singapur	Ayudas contrataciones						47,24	33
Ministerio de Hacienda	España	Digitalización							30.000,00
CDTI	España	Ayuda investigación					22.489,72		
Ministerio de Industria, Comercio y Turismo	España	Ayuda patentes			2.280		2.360,00		
Institut català de l'ENERGIA	España	Ayuda movilidad eléctrica					1.608,84		
Ministerio de Trabajo y Economía Social	España	Formación profesional			45.222				
Gobierno de Singapur	Singapur	Ayudas contrataciones	56.710		39.227	52.628,67	36.238,15		
Gobierno de China	China	Ayudas empleo		2.578	331				
Total			**56.710,00**	**2.578,00**	**87.060,00**	**52.628,67**	**62.696,71**	**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, 3-3**	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, 2-27c, 201-2, 3-3, 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, 302-4b, 302-5**	Apartado 1
	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
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	**3-3, 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	**3-3, 205-2, 205-3**	Apartado 4
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	**3-3, 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	**2-29a**	Apartado 5
	Acciones de asociación o patrocinio	**2-28a, 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 2024, el cual forma parte del Informe de Gestión consolidado de dicho ejercicio.

Asimismo, ha firmado el citado documento que consta de 127 páginas.

Sant Cugat del Vallès, 31 de marzo de 2025

Doña. Glòria Mas Taberner
Presidente

PITI INVESTMENTS WW, S.L.U.
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