

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL
FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021**

EVER SMARTER WW, S.L. y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE EVER SMARTER WW, S.L. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2021

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 2021, 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 de éste, 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 con 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 incorrección material, debida a fraude o error.

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica a la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. 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 2021 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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 directivos requerida por la normativa mercantil vigente.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de 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 2021, 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.

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 2022

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

GRANT THORNTON, S.L.P.

2022 Núm. 20/22/17178

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

**ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA
CONSOLIDADO 2021 DEL
GRUPO EVER SMARTER
WW, S.L.**

Contenido

0.- ORGANIZACIÓN	5
0.1.- Acerca de este informe	5
0.2.-Materialidad	5
0.3.-Organización.....	7
0.3.1 Sociedades dependientes.....	8
0.3.2 Estructura de Gobierno	9
0.3.3 El Grupo en 2021	10
0.3.4 Políticas que aplica el grupo	11
0.3.5 Estrategia de la organización.....	11
0.3.6 Mensaje del Consejero Delegado de Eurofragance, S.L.U.	13
I.- GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL.....	14
1.1 Enfoque general.....	14
1.2 Los procedimientos de evaluación medioambiental.....	17
1.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.....	18
1.4 Contaminación.....	19
1.4.1. Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono.....	19
1.5. Economía circular y prevención y gestión de residuos	20
1.6. Uso sostenible de los recursos	21
1.6.1 Consumo de agua	21
1.6.2 Consumo de materias primas.....	22
1.6.3 Consumo de energía.....	23
1.7. Cambio climático	24
1.7.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero.....	24
1.7.2 Certificaciones de emisiones, validaciones de terceros.....	26
1.7.3 Metas de reducción de gases efecto invernadero. Medios implementados.....	26
1.8 Protección de la biodiversidad	27
II.- SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	28
2.1. Empleo.....	28
2.1.1 Empleo: número y distribución.....	28
2.1.2 Despidos por sexo, edad y clasificación profesional	30
2.1.3 Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional. Brecha salarial.	31
2.1.4 Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.....	32

2.1.5 Otras percepciones desagregadas por género	32
2.1.6 Políticas de desconexión laboral	34
2.1.7 Empleados con discapacidad. Accesibilidad universal de este colectivo	35
2.2 Organización del trabajo.....	35
2.2.1 Absentismo	35
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.....	36
2.3 Salud y seguridad.....	38
2.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	38
2.3.2 Accidentes de trabajo	40
2.4. Relaciones sociales	43
2.4.1 Participación y consulta de los empleados.....	43
2.4.2 Convenios colectivos	44
2.5. Formación.....	44
2.5.1 Políticas implementadas en el campo de la formación.....	44
2.5.2 Horas de formación por categorías profesionales	45
2.6. Igualdad	47
2.6.1 Plan de Igualdad	48
2.6.2 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.....	49
2.6.3 Política contra todo tipo de discriminación.....	50
2.6.4 Diversidad	50
III.- DERECHOS HUMANOS.....	51
3.1. Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	51
3.2 Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.....	51
3.3 Respeto a convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo	52
3.4 Contra la discriminación, a favor de la diversidad e igualdad	52
3.5 Contra el trabajo forzoso u obligatorio y a favor de la abolición efectiva del trabajo infantil.....	53
IV.- LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	54
4.1. Corrupción y Soborno.....	54
4.1.1 Medidas adoptadas para su prevención	54
4.2 Blanqueo de capitales.....	57
4.2.1 Medidas adoptadas para su prevención	57
4.3 Aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro	57
V.- INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	58

5.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	58
5.2 Cadena de suministro	63
5.3 Salud y seguridad del consumidor	65
5.4 Salud y seguridad: reclamaciones recibidas	67
5.5 Información fiscal	67
5.5.1 Beneficios obtenidos por país	67
5.5.2 Impuestos sobre beneficios pagados	68
5.5.3 Subvenciones públicas recibidas	68
VI.- ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	69

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 2021 o el Informe de Sostenibilidad 2021 de Eurofragance, S.L.U.

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

El informe se ha preparado de acuerdo con los estándares GRI (Global Reporting Initiative) y cubre el período entre el 1 de Enero de 2021 hasta el 31 de Diciembre de 2021. 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.

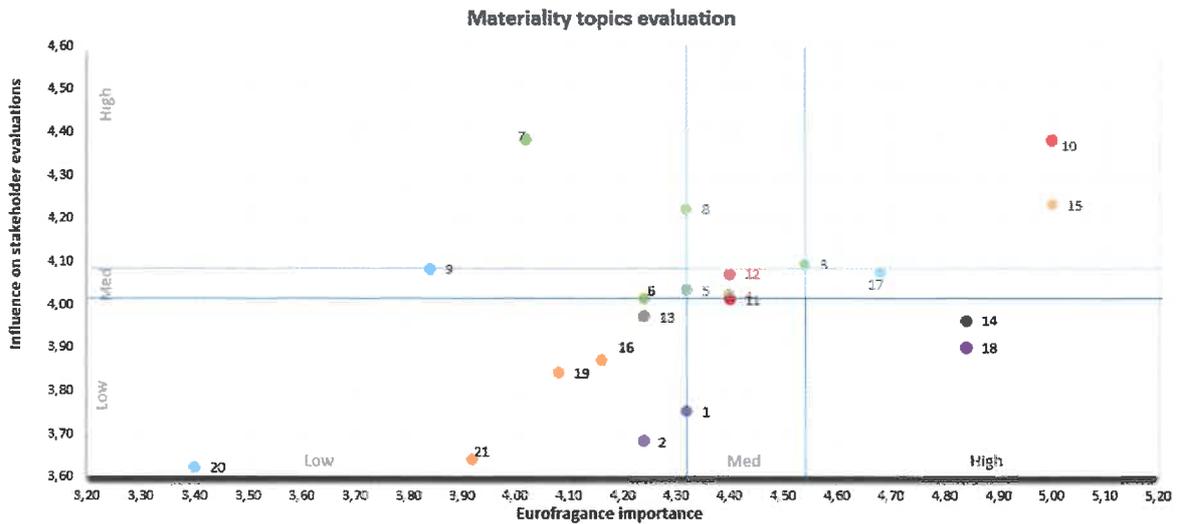
0.2.-Materialidad

El Grupo centra el contenido de este informe en los temas sobre los que tiene un impacto más significativo a nivel económico, ambiental y social, además de aquellos que podrían influir sobre las decisiones y evaluaciones de sus grupos de interés de manera sustancial. Eurofragance ha completado una evaluación de materialidad que ha implicado al personal y a partes implicadas externas con el fin de identificar la importancia de los temas medioambientales, sociales y de gobierno (ESG). Se han identificado y priorizado por relevancia y probabilidad de impacto tanto positivo como negativo y representan una instantánea de las prioridades de las partes implicadas para el negocio de Eurofragance en 2021.

Eurofragance ha identificado sus partes implicadas basándose en los criterios siguientes: dependencia (aquellos que dependen de las actividades, productos o servicios de la compañía o aquellos de los que la compañía depende para continuar sus actividades), responsabilidad (comercial, legal, operacional, social, etc.), proximidad (aquellos del entorno local) e influencia (aquellos que pueden generar un impacto en la estrategia o en el negocio). El resultado se ha combinado en una matriz que guiará la estrategia de sostenibilidad del Grupo, y en especial de Eurofragance, en los próximos años.

Seguindo las recomendaciones GRI, se han incluido aspectos en ambos extremos: alta importancia para Eurofragrance y baja para partes implicadas y alta relevancia para partes implicadas con baja importancia para Eurofragrance.

ENVIRONMENTAL	LABOUR PRACTICES	INNOVATION AND PRODUCTS	ETHICS AND GOVERNANCE
<ul style="list-style-type: none"> • 3. Materials • 4. Energy • 5. Water • 6. Emissions • 7. Waste • 8. Environmental compliance 	<ul style="list-style-type: none"> • 10. Health & Safety at work • 11. Training, education and talent retention. • 12. Diversity and equal opportunities. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15. Consumer Health & safety • 16. Innovation • 19. Packaging • 21. Life cycle assessment of the products 	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Economic performance • 2. Fight against corruption • 18. Transparency, communication and information
	SOCIETY	RESPONSIBLE SUPPLY CHAIN	
	<ul style="list-style-type: none"> • 13. Human rights assessment • 14. Local community 	<ul style="list-style-type: none"> • 9. Socioenvironmental assessment of suppliers • 17. Responsible acquisition and supply chain management • 20. Traceability of raw materials 	



Los resultados obtenidos de la identificación realizada por Eurofragrance son los siguientes:

- 3. Materiales.
- 4. Energía.
- 10. Seguridad y Salud en el trabajo.
- 12. Diversidad e igualdad de oportunidades.
- 15. Seguridad y Salud del consumidor.
- 17. Gestión responsable de los aprovisionamientos y de la cadena de valor.

En este contexto, se ha verificado el resultado a nivel interno y se han situado los impactos en la cadena de valor, indicando si son directos o indirectos.

TEMAS MATERIALES	CADENA DE VALOR				
	Ventas (Cliente)	Desarrollo de Fragancias	Compras	Producción	Logística
Materiales	Indirecto	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto
Energía	Directo	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto
Salud y Seguridad en el trabajo	Directo	Directo	Directo	Directo	Directo
Diversidad e igualdad de oportunidades	Directo	Directo	Directo	Directo	Directo
Salud y seguridad del consumidor	Directo	Directo	Indirecto	Indirecto	Indirecto
Gestión responsable aprovisionamiento y cadena valor	Indirecto	Directo	Directo	Indirecto	Directo

0.3.-Organización

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

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

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

0.3.1 Sociedades dependientes

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

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

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.

Durante el proceso de este informe, no se han producido cambios significativos en la organización ni en la cadena de suministro de Eurofragance, S.L.U.

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



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

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

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

Además, Eurofragance cuenta con acuerdos de fabricación en India, China y U.S.A.

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

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

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

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

El Grupo está formado por 383 empleados.

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

La cifra de negocio consolidada del Grupo en el ejercicio 2021 es de 90.806.853 euros.

La cifra de activos totales del Grupo consolidado a 31 de diciembre de 2021 es de 110.220.320 euros.

0.3.2 Estructura de Gobierno

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

EVER SMARTER WW, S.L. cuenta con un Consejo de Administración formado por 6 miembros al que le corresponden los más altos poderes y facultades para gestionar, dirigir, administrar y representar al Grupo, 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, S.L.U. se gobierna también a través de un Consejo de Administración formado por 4 miembros, el Consejero Delegado y 3 de sus accionistas. Además, dispone de un Consejo Asesor formado por 2 o 3 consejeros externos al que asisten los ejecutivos de alta dirección para debatir sobre todos los temas estratégicos. Existen además dos importantes comités que reportan directamente al Consejo como son la Comisión de Talento y la Comisión de Compliance.

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

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

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

0.3.3 El Grupo en 2021

En el ejercicio 2021, el Grupo ha sido protagonista de diversos proyectos sociales, ambientales y de buen gobierno que han contribuido a mejorar la calidad de vida de las personas y, a su vez, han fomentado el crecimiento económico y sostenible del entorno. Estos hitos han reforzado el compromiso de EVER SMARTER WW, S.L. con sus grupos de interés y han posicionado a la organización como una entidad socialmente responsable. A continuación, se detallan los más importantes:

Social

- Community Week: Recaudación de 4.250€ que Eurofragance igualó hasta los 8.500€ y que fueron distribuidos entre diferentes ONG en todas las filiales.
- Plan de Igualdad: La mayoría del personal de Eurofragance en España recibe la formación en los siguientes temas:
 - o Acoso sexual en el lugar de trabajo
 - o Lenguaje inclusivo
 - o Plan de igualdad
- Teletrabajo: La política de teletrabajo se extiende a las filiales de Eurofragance de México, Singapur, Dubái y Turquía.
- Igualdad de género: Eurofragance a nivel global cuenta con el 51% de mujeres en posiciones de liderazgo.
- Formación profesional: La Academia de Perfumería de Eurofragance gradúa en 2021 un perfumista junior, un perfumista técnico junior y dos analistas de perfumería junior.
- Implicación con la cultura: Eurofragance recibe el reconocimiento de Empresa Comprometida con la Cultura (Segell d'Empresa Compromesa amb la Cultura).
- Apoyo a la investigación médica: Eurofragance apoya la investigación y atención en diferentes áreas de la salud.
- Proyecto Essencials: Eurofragance en proyecto colaborativo crea una colección de velas perfumadas para ayudar a la cultura.
- Responsabilidad: Se dedica más del 1.5% del Ebit a proyectos sociales y culturales.

Cadena de valor

- Política de aprovisionamiento responsable de Eurofragance y primer Código Ético de Proveedores.
- Inversiones: Instalación de robot dosificador Fricke en la fábrica de Eurofragance Rubí para mejorar eficiencias de proceso.

- Certificados de gestión: Los centros de Eurofragance España en Vallsolana y Rubí se recertifican con la ISO 9001.

Investigación y desarrollo

- Creación de ingredientes: En 2021, Eurofragance desarrolla su primer ingrediente propio, L'Âme du Bois™, su primer cautivo, obtenido a partir de material de residuo reciclado procedente de la industria maderera.

Medioambiente

- Reducción de CO2: Instalación de paneles solares en el tejado de la fábrica de Eurofragance Rubí que han empezado a producir energía, reduciendo las emisiones de CO2.
- Impacto climático: Eurofragance se adhiere al Programa de Acuerdos Voluntarios de la Oficina Catalana para el Cambio Climático (Programa d'Acords Voluntaris de l'Oficina Catalana pel Canvi Climàtic).
- Gestión medioambiental: Eurofragance España se recertifica en la ISO 14001 en la planta de Rubí y en el centro creativo de Sant Cugat del Vallès.
- Reducción de combustibles: En su sede central, Eurofragance inicia la transición hacia una flota de vehículos híbridos y eléctricos.

0.3.4 Políticas que aplica el grupo

El conjunto de Políticas del Grupo reflejan los compromisos y los principios de actuación aplicables a todas las sociedades de este en materia económica, social, ambiental y de buen gobierno:

- Política de compliance
- Política antifraude y anticorrupción
- Política de gestión de recursos financieros
- Política en caso de inspecciones
- Política de confidencialidad
- Política de igualdad
- Política de teletrabajo
- Política de vehículos de empresa
- Política de protección de datos
- Política de sostenibilidad y medio ambiente

0.3.5 Estrategia de la organización

"Making scents, caring for people and planet."

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

Se equilibran los esfuerzos y recursos a través de los tres pilares de la sostenibilidad: ética, medioambiente y sociedad. Estos tres pilares están ligados a la noción de respeto; respeto por cualquier persona de cualquier lugar, respeto al planeta y a todas sus formas de vida y respeto para que toda persona pueda ganar lo suficiente para vivir con dignidad. Con este propósito, más allá de la actividad económica propia del negocio, se apoya financieramente a una serie de organizaciones sin ánimo de lucro en favor de la cultura, la ciencia médica y el bienestar de las personas.

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:

CORTO PLAZO (2021)	MEDIO PLAZO (2024)	LARGO PLAZO (2027)
Conseguido		
<ul style="list-style-type: none"> Participación en el Global Compact de Naciones Unidas Producción propia de un tercio de la energía consumida por las fábricas Publicación y difusión de la Política de Compras y del Código Ético de Proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> Implementación a nivel global, si aplica, del Plan de Igualdad Obtención de la certificación ISO 14001 para todas las fábricas Certificación (RSPO) del 100% del aceite de palma usado 	<ul style="list-style-type: none"> Residuo cero Obtención de la certificación ISO 45001 para todas las fábricas
<ul style="list-style-type: none"> Publicación y difusión de la Política de Compras Global y el Código Ético de Proveedores Creación de un nuevo ingrediente a partir de un material de residuo reciclado Implementación del Plan de Igualdad en España Implementación de una nueva política de vehículos, sólo híbridos y eléctricos 	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de la huella de carbono global del Grupo Reducción del 20% del papel usado en plantas y laboratorios Reducción del 5% del consumo de agua por tonelada producida Implementación de nuevos procesos de reciclaje en la sede central de EF 	<ul style="list-style-type: none"> Producción de energía renovable en todas las filiales donde sea posible Reducción de las emisiones globales en línea con la estrategia de emisiones global cero en 2050
Parcialmente conseguido		
<ul style="list-style-type: none"> Reducción de las emisiones de CO2 de 50 T. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover la instalación de cargadores para los vehículos eléctricos de los trabajadores 	
<ul style="list-style-type: none"> Implementación del Plan de Igualdad en el resto de las filiales 	<ul style="list-style-type: none"> Cooperación con nuestros proveedores para encontrar comunidades de cultivo local 	
<ul style="list-style-type: none"> Construcción de una depuradora de tratamiento de aguas en la planta de México 	<ul style="list-style-type: none"> Producción de tecnologías de encapsulación biodegradables de fragancias 	
<ul style="list-style-type: none"> Introducción a nivel global de la política de teletrabajo (pendiente China e India) 	<ul style="list-style-type: none"> Creación de un catálogo de fragancias compactas para reducción de peso en envíos a clientes 	
En proceso u objetivo redefinido		
<ul style="list-style-type: none"> Instalación de un robot dosificador más eficiente en Rubí 	<ul style="list-style-type: none"> Reorganización del layout en Rubí basada en requisitos de sostenibilidad 	
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de nuestro espacio de trabajo para adaptarlo a las tendencias actuales en sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Adopción de la política de flota de vehículos a nivel global, solo híbridos y eléctricos 	
<ul style="list-style-type: none"> Comunicación y formación en Office 365, nuevos protocolos de trabajo y gobierno 		
Abandonado por no viable		
<ul style="list-style-type: none"> Instalación de un tanque de agua reciclada para limpieza 		

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

“TODOS somos parte de LA solución. Como fabricantes responsables, prometo a mis hijas e hijos aceptar mi justa parte de responsabilidad para llevar a cabo una AGENDA SOSTENIBLE.”

Laurent Regis Joseph Mercier.

I.- GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

1.1 Enfoque general

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

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

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

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

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

La gestión circular y de residuos responsable

Principios básicos de actuación

- *Procurar una gestión responsable de los recursos utilizados en el desarrollo de la actividad de la compañía.*
- *Realizar una gestión adecuada de los residuos, que incluya un proceso de identificación, control y registro de los mismos.*
- *Apuntar, en la medida de lo posible, a objetivos de cero residuos y expandir el propio tratamiento de agua.*
- *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 Eurofragrance, 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 (Eurofragrance 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 Eurofragrance 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, Eurofragrance cuenta con un Comité de Sostenibilidad que se encarga de la toma de decisiones sobre temas éticos, medioambientales y sociales, así como de recibir y gestionar todas aquellas denuncias y multas que se puedan recibir.

Durante 2021 el Grupo no ha recibido ninguna multa o sanción por incumplimiento de normativa ambiental.

Gestión de la calidad y del medio ambiente

En *España* Eurofragrance 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. Este año, Eurofragrance ha realizado auditoría anual de recertificación por parte de DNV (Det Norske Veritas).

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

Las condiciones extraordinarias que ha supuesto la pandemia por la COVID-19 han comportado que las auditorías de este año 2021 se hayan realizado a distancia superándose todas con éxito.

Eurofragrance 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.

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	x
	Planta Química	Loyang	Fabricación de mezcla de aceites esenciales	x	x	x

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

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

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

Riesgos y oportunidades en sostenibilidad

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

Riesgos

- Riesgos ambientales: la política ambiental de Eurofragrance 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 Eurofragrance 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 pudiera tener comprometida su calidad, eficacia o seguridad.
- La compañía dispone de un sistema de control de reclamaciones que le permite la rápida detección de posibles problemas de calidad, eficacia o seguridad del producto y la adopción de las medidas correctoras pertinentes. Además, los sistemas de control de trazabilidad de producto permiten una retirada rápida y efectiva de cualquier lote de producto del mercado.

Oportunidades

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

1.2 Los procedimientos de evaluación medioambiental

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

- Encuesta a proveedores: anualmente se envía una encuesta a todos los proveedores del Grupo con el objetivo de evaluar los tres pilares de la sostenibilidad (planet, people & profit). Con esos resultados se realiza un análisis para obtener conclusiones sobre como de comprometidos están los proveedores en materia medioambiental.
- Encuesta de satisfacción del cliente: cada año se solicita al cliente que responda un cuestionario sobre cómo de sostenible consideran que es el Grupo. Esos datos y su análisis sirven al Grupo para detectar sus puntos débiles y así poder mejorarlos.
- Carta informativa de criterios ambientales: también anualmente, Eurofragrance envía una carta de homologación a todos sus proveedores, entre otros, con requisitos de eficiencia de ISO 14001. En la carta se les informa sobre cuáles son los criterios del Grupo en relación con el medioambiente y se les comunica que en caso de no cumplir con éstos el Grupo los podrá deshomologar.

- **Huella de carbono:** cada año se calcula el CO2 del Grupo en tres vertientes: (i) el alcance de emisiones directas (ii) el alcance de emisiones indirectas y (iii) el alcance de las emisiones indirectas procedentes de fuentes que no son propiedad del Grupo.
- **Encuesta a transportistas:** en la sede central de Eurofragrance anualmente se evalúa el cumplimiento de los criterios medioambientales por parte de las empresas de transporte subcontratadas para realizar los envíos del producto final. Los criterios medioambientales que se evalúan son, entre otros, la renovación de la flota, la huella de carbono, el tipo de combustible y los tipos de envíos (aéreo, marítimo o por carretera).

1.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

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

- **Huella de Carbono:** se han contratado los servicios del proveedor Anthesis Lavola con el objetivo de calcular los alcances 1,2 y 3 de la huella de carbono durante 2021. Con los resultados obtenidos el Grupo propondrá objetivos de reducción.
- **Energía:** adquisición e instalación de paneles solares en el centro de producción de Rubí, con el fin de obtener energía renovable propia. Además de la contratación de energía renovable en las oficinas de Rubí y Sant Cugat del Vallès.
- **Layaout de Fabrica:** en el centro de Rubí se ha implementado un nuevo layout basado en requisitos de sostenibilidad.
- **Residuos:** implementación de reciclaje del biselado de las etiquetas adhesivas.
- **Consumo de Agua:** objetivo marcado en 2021, reducción del 5% del consumo de agua por Tm en la sede central (centro de Rubí).
- **Aguas residuales:** en el centro de Rubí se adquirió un nuevo robot con el que se ha optimizado el proceso de lavado de recipientes eliminando así los recipientes intermedios de órdenes de fabricación. Con esta mejora, se ha reducido considerablemente el número de contaminante que se desecha a aguas residuales.
- **Certificado RSPO:** Certificado interno de obligado requerimiento en nuestro proceso de homologaciones.
- **Proveedores:** cooperación con los proveedores para ayudar a las comunidades agrícolas locales.
- **I.C.O.N Project:** proyecto interno de Eurofragrance para promover los ingredientes naturales, con certificación ecocert o más sostenibles.

El Grupo no ha contemplado ninguna provisión a nivel global para riesgos ambientales para el ejercicio 2021.

1.4 Contaminación

1.4.1. Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono

El Grupo tiene implementadas las siguientes medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente:

Medidas de prevención

En Eurofragance,

- Se dispone de medios de contención de derrames, instalación contra incendios y drenajes de recolección de agua pluvial. Se trata de riesgos ambientales contemplados como emergencias y controlados.
- En todos los centros productivos se tiene como prioridad el aprovisionamiento de materia prima local.

En Adrinau,

- Está previsto incorporar una cláusula de obligado cumplimiento en las renovaciones y nuevos contratos de arrendamiento que se formalicen en 2022 sobre el compromiso del inquilino de contratar compañías de luz, agua y gas que ofrezcan energía renovable y no energías fósiles.

En Ever y Adrinau,

- Está previsto instalar en 2023 sensores de movimiento en las oficinas para facilitar el ahorro energético.

Reducción

En Eurofragance,

- En 2021 se han instalado placas fotovoltaicas en la planta productiva de Rubí. La planta productiva de México cuenta con iluminación ambiental, evitando el consumo de energía eléctrica para mantener iluminada el área.
- Aprovisionamiento de MP como prioridad el abastecimiento local.
- Recogida de varios residuos a través de un mismo proveedor para disminuir la huella de carbono unificando los residuos en un mismo transporte.
- Compras de cercanía (menos kilómetros de transporte).
- Teletrabajo (evita desplazamientos innecesarios).
- Eliminar los vasos de plástico de un solo uso y entregar un vaso individual reutilizable.
- Se establecen MOQ (cantidades mínimas de pedido) para los clientes pertenecientes a la región de Asia Pacífico. Por ejemplo, en Indonesia no se envía ningún tipo de mercancía por debajo de las 6tn para llenar los contenedores un poco más. En Malasia se agrupan todos los envíos a distintos clientes en un mismo camión y se reparte allí la mercancía en lugar de enviar un camión por cliente.

En Adrinau,

- Está previsto proponer la instalación de placas solares en las comunidades de propietarios donde Adrinau tiene inmuebles en propiedad.
- Está prevista la mejora de la calificación energética de pisos y naves a partir de 2022.

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,

- En 2021 casi el 90 % de los residuos son reciclados.
- Debido a la pandemia no se ha llevado a cabo ninguna acción de reforestación o limpieza de playas como en años anteriores.

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

1.5. Economía circular y prevención y gestión de residuos

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

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

Tipos de materiales

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

En Eurofragance,

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

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.

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

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

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

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

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 en 2021:

	2021
Consumo de agua* m3	3,242.22

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

Acciones realizadas

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

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

En *México*, Eurofragance ha adquirido una planta de tratamiento de agua que se espera que se encuentre en pleno funcionamiento en 2022.

1.6.2 Consumo de materias primas

En 2021 las compras en Eurofragance crecieron un 30% respecto 2020 debido a que la pandemia por Covid19 provocó que las ventas durante ese año disminuyeran y por lo tanto los consumos de materias primas descendieron.

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

	€	KG
2020	34.051.020 €	3.797.387
2021	45.082.717 €	4.889.752

Uso eficiente

En la planta productiva de Rubí, Eurofragance ha instalado un nuevo robot, denominado Fricke-Concordia 1, y eliminado 500 posiciones donde se encontraban dos puntos de stock por lo que actualmente solo disponen de uno de esos puntos. Con esta mejora, además de ganar en eficiencia, también han generado 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 nuevo 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 placas solares en la planta de fabricación de Rubí que ya funcionan a pleno rendimiento.

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

Por otra parte, 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.

Está previsto que el próximo año la propiedad del edificio obtenga la certificación LEED GOLD Y WELL SILVER.

Consumo energético

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

	2021
Total consumo Electricidad (kWh)	2.113.434
De Fuentes no Renovables (kWh)	718.140
De fuentes renovables (kWh)	1.395.294

Combustibles

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

Tipo	Litros
Diesel	18,383.83
Gasolina	6,000.73

En concepto de:

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

1.7. Cambio climático

1.7.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero

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

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

Para determinar las emisiones GEI del Grupo la organización cuenta con un proveedor externo, Anthesis Lavola, que siguiendo el marco de referencia de *The Greenhouse Gas Protocol, a Corporate Accounting and Reporting Standard*, desarrollado por el *World Business Council for Sustainable Development* y la metodología establecida en *The Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting & Reporting Standard* publicado en el año 2011 por el *World Resources Institute (WRI)* y el *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* realiza un inventario anual que permite conocer la dimensión global del impacto de la actividad de la compañía sobre el cambio climático así como sus emisiones GEI.

Dentro del marco de referencia de *The Greenhouse Gas Protocol, a Corporate Accounting and Reporting Standard* a continuación se presentan las emisiones generadas por la organización en 2021 debido a su actividad. El análisis se ha realizado según el alcance, las fuentes de emisión de GEI y las categorías de alcance 3 y las unidades de negocio.

Resultados por alcance

Las emisiones GEI del año 2021 son de 252.758,94 t CO₂e.

En la huella de carbono de 2021 el alcance 3 representa el 99,7% del total, seguido del alcance 2 con el 0,3% y el alcance 1 con un valor relativo prácticamente nulo como se puede ver en las gráficas siguientes:

ALCANCE	Toneladas de CO ₂ e	% del total
Alcance 1	57	0,0%
Alcance 2	663	0,3%
Alcance 3	252.039	99,7%
TOTAL	252.759	100,00%

Resultados por unidad de negocio

A continuación, se muestran las emisiones GEI de la organización repartidas entre las distintas unidades de negocio que guarda relación con las operativas que son gestionadas desde cada país. Las emisiones producidas a consecuencia de la actividad coordinada desde España representan el 44% del total, siendo Singapur la siguiente con el 37% del total. En tercer lugar, se encuentra Emiratos Árabes Unidos (10% del total), cuarto lugar México (8%) y finalmente Turquía y Estados Unidos con el 1% y un valor próximo al 0%, respectivamente.

UNIDAD DE NEGOCIO	Alcance 1 (t CO ₂ e)	Alcance 2 (t CO ₂ e)	Alcance 3 (t CO ₂ e)	Total (t CO ₂ e)	% del total
Emiratos Árabes Unidos		31,09	25.527,55	25.558,64	10%
España	34,79	280,50	110.501,95	110.817,24	44%
Estados Unidos			344,19	344,19	0%
México	20,36	95,62	20.037,96	20.153,94	8%
Singapur		252,55	91.935,14	92.187,70	37%
Turquía	1,76	2,95	3.775,25	3.779,96	1%
TOTAL	56,91	662,72	252.039,32	252.758,94	100%

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

La huella de carbono de 2021 asciende a 252.758,94 t de CO₂e y el 98% proviene de la adquisición de bienes y servicios. Por otro lado, el 44% de todo el impacto se centra en la actividad coordinada desde España. El siguiente país en importancia es Singapur con el 37% del total de las emisiones.

Sugerencia infográfica:

- 2692 t de CO₂ por cada millón de euros facturados
- 656 t de CO₂ por empleado

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

1.7.2 Certificaciones de emisiones, validaciones de terceros

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

1.7.3 Metas de reducción de gases efecto invernadero. Medios implementados

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

CORTO PLAZO (2021)	MEDIO PLAZO (2024)	LARGO PLAZO (2027)
Conseguido		
<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de placas fotovoltaicas en la planta de Rubí. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de nuevos procesos de reciclaje en la sede central de Eurofragance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de energía renovable en todos los centros de producción de Eurofragance donde sea posible.
<ul style="list-style-type: none"> • Contratación de energía renovable en las oficinas de Rubí y Sant Cugat del Vallès. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la huella de carbono global. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir emisiones GEI globales para alinearlas con la estrategia global 2050 de 0 emisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Aprovisionamiento de abastecimiento local en todas las filiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de estaciones de carga para los coches eléctricos de los empleados. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen MOQ (cantidades mínimas de pedido) para los clientes de Asia Pacífico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del 20% del papel usado en plantas y laboratorios. 	
<ul style="list-style-type: none"> • El 90% de los residuos son reciclados. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Siempre que es posible se embarcan todos los pedidos en un mismo vuelo. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Sustitución de un robot dosificador más eficiente en la planta de Rubí. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de la política de teletrabajo a nivel global. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de una nueva política de vehículos, sólo híbridos y eléctricos. 		
Parcialmente conseguido		
<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de las emisiones de CO2 de 50t. 		

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

MEDIO PLAZO (2024)	LARGO PLAZO (2027)
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en todos los contratos de arrendamiento cláusula que obligue al inquilino a contratar compañías eléctricas que comercialicen energía procedente de fuentes renovables. • Consolidar la política global de home office. • Instalación de placas fotovoltaicas en la nave industrial alquilada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer e incentivar la instalación de placas solares fotovoltaicas en las comunidades de propietarios donde Adrinau tiene inmuebles en propiedad. • 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.

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.

Además, y por lo que se refiere al aceite de palma, tiene establecidos criterios para evitar homologar materiales cuyo origen sea el aceite de palma no sostenible. Se establece como objetivo a medio plazo (2024) que los pocos materiales que se adquieran que aún contengan este tipo de aceite estén certificados RSPO. Actualmente de los aproximadamente 1.200 ingredientes, únicamente 3 materias primas provienen del aceite de palma.

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

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

2.1. Empleo

2.1.1 Empleo: número y distribución

Al cierre del ejercicio 2021, el Grupo tiene un total de 383 empleados de 20 nacionalidades distintas de los cuales un 47% son hombres y un 53% mujeres. En el Grupo se cree firmemente en la igualdad de trato y acceso a oportunidades profesionales por lo que su plantilla refleja una situación cercana a la total paridad en cuanto a distribución por género siendo España el país con el porcentaje más cercano a esa paridad, con un 49% de mujeres y un 51% de hombres.

A continuación, se detalla la distribución de empleados por país, categoría profesional, género y edad.

País	2021		
	Mujeres	Hombres	Total
España	108	112	220
Singapur	25	38	63
México	21	28	49
Emiratos Árabes	21	14	35
Turquía	6	1	7
India	2	6	8
USA	1	0	1
Total	182	201	383

Categoría profesional	2021		
	Mujeres	Hombres	Total
Directores	2	11	13
Mandos intermedios	31	27	58
Especialistas/Técnicos	115	64	179
Administrativos/Operarios	27	93	120
Becarios	7	6	13
Total	182	201	383

Si bien hay una masculinización importante en el grupo de Administrativos/Operarios, fundamentalmente porque históricamente ha habido una mayor presencia de hombres como Operarios de Producción, durante el último año se ha logrado incorporar mujeres al grupo de Operarios. En la categoría profesional de Mandos Intermedios y Especialistas/Técnicos, funciones ambas de alta cualificación, la presencia femenina es mayoritaria.

Edad	2021		
	Mujeres	Hombres	Total
< 30	45	43	88
30-50	119	117	236
>50	18	41	59
Total	182	201	383

El promedio de edad en el Grupo es de 39 años. La filial en Estados Unidos tiene la plantilla de mayor edad e India la más joven, siendo la distribución promedio por país la que sigue:

País	Edad Media
China	43
Turquía	36
Emiratos Árabes	37
México	38
Singapur	38
España	40
India	34
USA	49

Con respecto a la modalidad de contratación, es mayoritaria en el Grupo la contratación de tipo Indefinida: el 92% 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 (indefinida, temporal o en formación) es paritaria entre géneros y es la siguiente:

2021			
Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	165	186	351
Temporal	10	9	19
Becarios	7	6	13
Total	182	201	383

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

2021			
Tipo de Jornada	Mujeres	Hombres	Total
Parcial	6	0	6
Completa	168	195	363
Becarios (siempre 6 horas)	8	6	14
Total	182	201	383

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

		2021		
Edad	Género	Fijo	Temporal	Becario
<30	mujer	29,23	5,94	5,37
	hombre	27,90	5,79	4,03
30-50	mujer	120,20	1,95	0,41
	hombre	118,08	4,35	0,00
>50	mujer	14,67	0,80	0,00
	hombre	35,77	1,12	0,00
Total		345,85	19,95	9,81

		2021		
Categoría	Género	Fijo	Temporal	Becario
Directores	mujer	2,20	0,00	
	hombre	11,18	0,00	
Mandos Intermedios	mujer	32,04	0,00	
	hombre	25,39	0,00	
Especialistas / Técnicos	mujer	108,07	6,61	
	hombre	57,62	4,75	
Administrativos / Operarios	mujer	21,77	2,08	
	hombre	87,58	6,51	
Becarios	mujer	0,00	0,00	5,78
	hombre	0,00	0,00	4,03
Total		345,85	19,95	9,81

2.1.2 Despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Durante 2021 se llevaron a cabo 11 despidos, 5 de ellos disciplinarios y 6 por bajo desempeño. De esos 11 despidos, 2 de ellos fueron mujeres y el resto hombres. El 73% de las personas despedidas estaban en el rango de edad de 30 a 50 años.

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	Edad	Mujeres	Hombres	Total
Directores	1	0	1	<30	0	2	2
Mandos intermedios	1	2	3	30-50	2	6	8
Especialistas/Técnicos	0	0	0	>50	0	1	1
Administrativos/Operarios	0	7	7	Total	2	9	11
Becarios	0	0	0				
Total	2	9	11				

Durante la época de pandemia por Covid-19, el Grupo no se ha acogido a ninguna medida de reestructuración de personal, ni siquiera temporal, como ERTes o ERE, pudiendo haber seguido trabajando de forma habitual.

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

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

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

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

Retribución media consejeros y directivos

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

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

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

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

2.1.5 Otras percepciones desagregadas por género

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

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

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

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

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

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

El modelo establecido para cada categoría es el siguiente:

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

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

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

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

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

8. 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).

9. 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 2021 se ha producido un aumento de plantilla de 18 personas, esto es, un 5% más.

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

TIPO DE SALIDA	PAÍS	TOTAL	%
Voluntaria	España	6	3,20%
Despido		9	4,80%
Voluntaria	México	8	17,10%
Despido		2	4,30%
Voluntaria	Emiratos Árabes	0	0%
Despido		0	0%
Voluntaria	Turquía	1	14,30%
Despido		0	0%
Voluntaria	Singapur	4	7,20%
Despido		0	0%
Voluntaria	USA	0	0%
Despido		0	0%
Voluntaria	India	2	36%
Despido		1	17,90%
Voluntaria	China	0	0%
Despido		0	0%

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.

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.

Igualmente, el Grupo tiene previsto impulsar una política más incisiva sobre desconexión laboral tras los evidentes cambios sociales que ha supuesto el COVID-19 y la posibilidad de trabajar desde fuera de la oficina.

Por el momento el Grupo no ha suscrito un plan privado de previsión de ahorro o jubilación. No obstante en Eurofragance, está previsto que en el presupuesto para el ejercicio 2022 se incluya una partida para desplegar un plan de jubilación privada en España.

2.1.7 Empleados con discapacidad. Accesibilidad universal de este colectivo

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

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

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

Actualmente el Grupo emplea a 3 trabajadores con grado de discapacidad acreditado. No obstante, y ante la previsión de que dos de estas tres personas salgan de la empresa el próximo ejercicio, una por pasar a jubilación y otra por pasar a una situación de discapacidad total, el Grupo ha iniciado los trámites para obtener el Certificado de Excepcionalidad, en el caso de que no pudiera mantener el empleo de las personas contratadas con esta condición.

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

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

A continuación, se detallan los datos de absentismo desglosados por región y género, dónde se incluyen no sólo aquellos asociados a bajas por accidentes, sino a otras cuestiones como contingencias comunes o ausencias por COVID-19:

Plantilla personal Indefinido y Temporal	Ratio ausencias	Días de ausencia	Horas de ausencia	Horas trabajo año	Ratio	Hombre	Mujer	
ESPAÑA	205	3,29%	1452	11616	352600	3,29%	2,64%	0,66%
MEXICO	49	0,17%	18	144	84280	0,17%	0,17%	0%
EMIRATOS	35	0,78%	59	472	60200	0,78%	0,59%	0,20%
TURQUÍA	7	0,06%	7	56	96320	0,06%	0%	0,06%
SINGAPUR	61	0,06%	204	1632	2807040	0,06%	0%	0,06%
INDIA	8	0,00%	0	0	13760	0,00%	0%	0%
CHINA	3	0,00%	0	0	5160	0,00%	0%	0%
USA	1	0,00%	0	0	1720	0,00%	0%	0%
Total	369							

*No se tienen en cuenta en esta tabla a los becarios.

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 ayudarlo y prepararlo 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 Eurofragance España, los permisos de maternidad y paternidad evidentemente se han equiparado, siendo de 16 semanas en ambos casos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los días de prestación de trabajo desde el domicilio varían en número según la situación de cada país, con mayor o menor exigencia de flexibilidad, pasando de 1 día en Emiratos Árabes e India, a 2 días en España, Turquía, Singapur, a los 3 días de México o al trabajo totalmente prestado desde el domicilio, en Estados Unidos.

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

2.3 Salud y seguridad

2.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

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

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

Para dar prioridad a la seguridad, el Grupo lleva a cabo formaciones periódicas y auditorías internas para mejorar las condiciones de seguridad en su lugar de trabajo. Está previsto que Eurofragance disponga de una Política Global Corporativa sobre Seguridad y Salud para el año 2022 articulada en torno a un conjunto de principios comprometidos con la sociedad y la salud de los empleados.

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

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

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, Salud y Medioambiente (EHS) se encarga de aplicar y hacer cumplir las prácticas profesionales adecuadas y de realizar investigaciones de incidentes con la finalidad de proteger el bienestar de las personas y el planeta. Para ello, de forma periódica, realiza una identificación de peligros y una evaluación de riesgos, de acuerdo con la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En esta evaluación se analizan y valoran los riesgos y se proporcionan las medidas correctoras a aplicar.

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

RIESGOS	MEDIDAS CORRECTORAS
Caídas (al mismo nivel o de objetos)	Orden y limpieza, auditorías internas (Safety Walks), revisión de estanterías
Choques con objetos inmóviles	Orden y limpieza
Atropello	Correcta señalización, prohibición de tránsito de personas en zonas destinadas al tránsito de vehículos
Incendios	Correcta señalización sistema de protección anti-incendios; revisiones periódicas
Explosión	Sectorización, ventilación y correcta señalización; equipos ATEX adecuados
Explosión de químicos	Correcto etiquetado de sustancias y compuestos químicos; ventilación; equipos de protección individual; correcta señalización de equipos de prevención colectiva (lavajos)
Derrame de químicos	Protocolo de actuación en caso de derrames, correcta señalización equipos de recogida de derrames; simulacros anuales; obturadores de emergencia
Organización preventiva y del trabajo/Factores personales-individuales	Safety walks, formación a nuevas incorporaciones.

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

Igualmente, cada 28 de abril, DÍA MUNDIAL DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO, el equipo de salud y seguridad de Eurofragrance lanza un reto de seguridad online abierto a todos los empleados para que demuestren sus conocimientos sobre estos temas y sean recompensados con diferentes premios.

En el marco del Plan de Acción de Salud y Seguridad, Eurofragrance ha puesto en marcha distintas formaciones destinadas a toda la plantilla y enfocadas a alcanzar su principal objetivo dentro de esta área, esto es, la mitigación de riesgos. Durante 2021 se ha completado un total de 617 horas de formación, incluyendo extinción de incendios, respuesta a emergencias o condiciones ergonómicas de trabajo, entre otras.

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

En cuanto a la pandemia de COVID-19, durante 2021 el Grupo continuó adoptando las medidas necesarias para proporcionar un entorno de trabajo seguro a todo su personal, adaptando los protocolos internos a la realidad pandémica, y reforzando la higiene, la distancia social, la ventilación de los lugares de trabajo y el uso de mascarillas.

Asimismo, y durante 2021, el Comité de Covid-19, creado a tal efecto en marzo de 2020, continuó con el seguimiento de cada caso, resultando en 0 las transmisiones entre los empleados en todas las sedes, excepto en México, donde hubo 2 transmisiones internas en enero de 2021, lo que llevó a la implementación de medidas de protección adicionales en la zona de transmisión con resultados muy positivos y sin que se detectara ninguna otra transmisión.

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

También durante el periodo de Covid-19, Eurofragance presentó de forma mensual un informe al Comité de Dirección sobre la evolución de la pandemia y el estado de las medidas adoptadas. De todo ello se informó a los empleados mediante comunicados oficiales.

2.3.2 Accidentes de trabajo

Accidentalidad

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

Datos de accidentalidad- Personal Interno 2021		
Número de accidentes sin baja laboral		2
	Hombres	0
	Mujeres	2
Número de accidentes con baja laboral		3
	Hombres	3
	Mujeres	0
Número de accidentes in itinere con baja		2
	Hombres	2
	Mujeres	0
Índice de frecuencia		526,32
	Hombres	1578,95
	Mujeres	0
Índice de incidencia		260,42
	Hombres	1507,54
	Mujeres	0
Índice de gravedad		28,42
	Hombres	28,42
	Mujeres	0

Datos de accidentalidad- Personal Externo 2021		
Número de accidentes sin baja laboral		0
	Hombres	0
	Mujeres	0
Número de accidentes con baja laboral		1
	Hombres	1
	Mujeres	0

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

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

Días laborales perdidos y absentismo

Días laborales perdidos y absentismo- Personal interno 2021		
Número de días laborales perdidos		54
	Hombres	54
	Mujeres	0
Número de horas trabajadas		1900
Días reales de trabajo perdidos durante el año		54
	Hombres	54
	Mujeres	0
Número de días planificados durante el año		251
	Hombres	251
	Mujeres	251
Índice de absentismo		0,06
	Hombres	0,11
	Mujeres	0

Como se puede ver en la tabla anterior, el índice de absentismo asociado a los accidentes laborales en el Grupo es muy bajo, del 0,06%, situándose por debajo de la media nacional (5,5%).

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

Tipos de accidente laboral

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

Tipos de accidente laboral- Personal Externo 2021	
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral por cada 1.000.000 horas trabajadas	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) por cada 1.000.000 horas trabajadas	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables	1
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables por cada 1.000.000 horas trabajadas	2.631.578.947
Principales tipos de lesiones por accidente laboral	corde

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

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

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

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

2.4. Relaciones sociales

2.4.1 Participación y consulta de los empleados

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.2 Convenios colectivos

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

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

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

Esto significa que el 57% de la plantilla global, está sometido a un convenio colectivo.

En el resto de los países no existen convenios colectivos. Hay por tanto un 43% de la plantilla global que no se organiza según ningún convenio colectivo, por no existir esta forma de organización legal-laboral en esos países.

2.5. Formación

2.5.1 Políticas implementadas en el campo de la formación

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

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

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

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

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

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

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

Debido a las características especiales de los años 2020 y 2021 este Plan de desarrollo se centró casi exclusivamente en la parte práctica del 70% y del 20% de acompañamiento con compañeros, dejando el 10% para necesidades de formación necesarias por temas de Compliance, Prevención de Riesgos o necesidades técnicas específicas para el puesto de trabajo.

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

En Eurofragance, y durante el año 2021, se ha enfocado la formación en idiomas en necesidades puntuales para equipos que necesitaban un incremento de su nivel de inglés por el servicio que ofrecen a nivel global (TPP) y para expatriados con necesidades de mejorar su nivel de idioma local.

Por último, 2021 ha sido un año prolífico para la Academia de Perfumistas, única en el sector, que ha regalado la graduación de varios perfumistas creativos, perfumistas técnicos y perfumistas analíticos que pasan a formar parte efectiva del colectivo de desarrollo de producto y a aportar un valor directo a los clientes. Además, se han iniciado también los Proyectos para crear la Academia de Ventas y la Academia de Fragrance Development Managers.

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

2.5.2 Horas de formación por categorías profesionales

A continuación, se detalla una tabla con el número de participantes en acciones formativas en 2021 desglosado por regiones, categoría profesional y género.

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

NÚMERO DE PARTICIPANTES	2021						Total 2021
	*APAC	EAT	STC	IMEA	LATAM	USA	
Executive			24	2	1		27
Hombre			16	2	1		19
Mujer			8				8
MIDDLE MANAGEMENT	14	51	155	9	14		243
Hombre	4	15	78	7	7		111
Mujer	10	36	77	2	7		132
Other staff	60	485	313	46	100	1	1005
Hombre	18	277	153	24	36	1	509
Mujer	42	208	169	22	64		505
Total general	74	536	492	57	115	1	1284

* APAC: Asia Pacific; EAT: Europa, Asia, Turquía; STC: Head Quarters (departamentos corporativos); IMEA: India, Middle-East y África; LATAM: Latino América y USA: Estados Unidos.

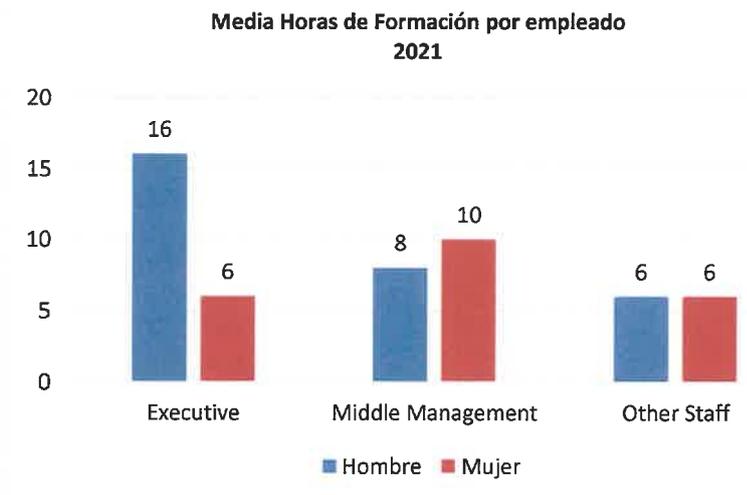
En el cuadro siguiente se reflejan el número total de horas de formación en 2021 desglosado por regiones, categoría profesional y género.

TOTAL HORAS DE FORMACIÓN	2021						Total 2021
	APAC	EAT	STC	IMEA	LATAM	USA	
Executive			50,5	66	6		122,5
Hombre			38,5	66	6		110,5
Mujer			12				12
MIDDLE MANAGEMENT	36	89	368,5	32	28		553,5
Hombre	14	19	155	25	11		224
Mujer	22	70	213,5	7	17		329,5
Other staff	121,5	682,5	703	103	191	6	1807
Hombre	42	358,5	418,5	61	65	6	951
Mujer	79,5	324	338,5	42	126		910
Total general	157,5	771,5	1122	201	225	6	2537

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

En el Grupo recibieron alguna formación durante 2021 un total de 379 empleados y la media de horas de formación por persona total fue de 7.

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



2.6. Igualdad

La Dirección de Eurofragance, consciente de la necesidad de velar por el bienestar y la igualdad de trato de las personas integrantes de la compañía emitió en fecha 21 de febrero de 2020, un comunicado en el que difundió su compromiso de velar, entre todas las personas trabajadoras, por el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo; así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad efectiva en el interior de la Organización.

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

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

- *Revisión de todas las vacantes de empleo, anulando toda mención a género y mencionando explícitamente que el puesto está abierto a la incorporación tanto de hombres como de mujeres.*
- *Lanzamiento de sensibilización sobre lenguaje inclusivo durante el mes de marzo de 2021.*
- *Formación a todos los empleados sobre la igualdad de género y el acoso sexual.*
- *Formación a todos los empleados sobre lenguaje inclusivo.*
- *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.*

Está dentro de la planificación de siguientes medidas la elaboración de un Plan de Igualdad en el resto de países donde opera Eurofragance durante los períodos 2022 y 2023.

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

Ante la evidencia de que emplear mujeres en todas las áreas, supone no solo un avance en igualdad de género, sino una mejora en la productividad, procesos y clima laboral, Eurofragance propuso incrementar este número en los colectivos de producción, mediante la búsqueda de mujeres para las vacantes de operarias de producción.

En este sentido, durante el 2021 se ha pasado de no tener ninguna operaria, a ser actualmente 6 en plantilla respecto de un colectivo de 42 personas.

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

2.6.1 Plan de Igualdad

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

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

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

Por su parte, los objetivos específicos persiguen:

- Promover y/o aumentar la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas y/o departamentos donde tengan una baja representación, respectivamente, teniendo en cuenta la oferta y la demanda del mercado laboral.
- Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la Empresa, en las políticas, procedimientos y acciones de las diferentes áreas/departamentos de Eurofragance.
- Garantizar las condiciones laborales igualitarias en función del rol empresarial.
- Mejora en la distribución de retribuciones en función del puesto de trabajo y no por razón de género.

- Facilitar el acceso a: formación, desarrollo y promoción de las personas en un marco de igualdad de oportunidades.
- Prevenir, evitar y garantizar la atención necesaria para combatir los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Conseguir igualdad de trato y respeto hacia la diversidad y hacia la diferencia.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Eurofragance y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

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

2.6.2 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

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

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

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

Eurofragance, además, ha formado a toda su plantilla sobre este protocolo y está trabajando en la creación de un Comité de Vigilancia Sobre el Acoso Sexual y en la elaboración de un protocolo específico sobre razón de sexo que se prevé esté listo antes de finalizar el ejercicio 2022.

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

2.6.3 Política contra todo tipo de discriminación

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

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

2.6.4 Diversidad

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

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

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

Actualmente el Grupo no tiene implementados protocolos o políticas sobre este asunto ya que hasta el momento se había centrado en la equidad de género. No obstante, está previsto empezar a trabajar en ello próximamente.

III.- DERECHOS HUMANOS

3.1. Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

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

Durante el ejercicio 2021, Eurofragance se ha adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas mediante carta de solicitud. Está previsto que se ratifique tal adhesión el próximo año, según acordó el Consejo de Administración de Eurofragance en Acta de Consejo del 2 de febrero de 2021.

Asimismo, Eurofragance insta a sus proveedores y clientes a que dispongan también de dichas políticas y garanticen, al igual que Ever y Adrinau, el cumplimiento de dichos valores y principios, para lo cual, en 2021 elaboró el **Código Ético de Proveedores** mediante el cual se alienta a éstos a actuar de acuerdo con los criterios de consideración, respeto y dignidad, teniendo siempre en cuenta la sensibilidad cultural de cada individuo. La selección de los proveedores se rige por criterios de objetividad y transparencia conciliando el interés del Grupo en la obtención de las mejores condiciones con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. Todos ellos deben comprometerse con el Grupo a respetar los derechos humanos y laborales de todos los empleados contratados, así como a involucrar y transmitir estos principios a sus socios de negocio. La vulneración de cualquiera de estos principios no es en ningún caso aceptada por el Grupo.

3.2 Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos

En Eurofragance, la existencia del Comité de Compliance y de códigos y políticas constituye una sólida base de cumplimiento y control. Además, se dispone del Código Ético interno de Proveedores, Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso de los cuales se hace la correspondiente difusión.

El canal de denuncias tanto interno como externo permite la denuncia de cualquier vulneración de los derechos humanos. Si se considera, se puede solicitar a los proveedores que demuestren la observancia de estos principios en especial en los ámbitos de anticorrupción, derechos humanos y normativas laborales y ambientales.

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

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 2020, Eurofragance obtuvo la Medalla de Plata EcoVadis destacando la retención de los empleados, la organización flexible del trabajo, el paquete salarial y la excelente y transparente labor en el desarrollo profesional y en la captación de talento. EcoVadis destacó también los procesos establecidos para evaluación y documentación de riesgos relativos a la salud y seguridad de los empleados y la estructura y gobernanza respecto a la ética.

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 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. Además, ofrecen al empleado un amplio abanico de valiosas ventajas y oportunidades.

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

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

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

IV.- LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

4.1. Corrupción y Soborno

4.1.1 Medidas adoptadas para su prevención

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

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

También, el 21 de diciembre de 2017, se aprobaron los siguientes documentos: “Código Ético y de Conducta” y “Manual de Uso de Herramientas Informáticas y Telefonía”, y asimismo se puso en marcha el “Buzón de Denuncias”. Durante los años 2017 y 2018, con asesoramiento jurídico externo de un bufete especializado, se desarrollaron los controles transversales y los controles específicos.

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

- *La creación de un Comité de Compliance y un Órgano de Control Interno (OCI) formado por un Compliance Officer y tres miembros más, 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 a través de una dirección de correo electrónico.*
- *Desarrollo de controles transversales y específicos: normativa interna, políticas y protocolos y su permanente actualización.*
- *Formación al personal de la entidad.*
- *Gestión de recursos de prevención penal.*

Desde su creación, el OCI ha desarrollado, aprobado y puesto en marcha las siguientes políticas y protocolos:

- *V1 “Protocolo del Canal de Denuncias”, de fecha 11 de junio de 2018.*
- *V1 “Protocolo de la Comisión de Compliance y el Compliance Officer”, de 11 de junio de 2018.*
- *V1 “Política de Compliance”, de 11 de junio de 2018.*
- *V1 “Sistema disciplinario” de 11 de junio de 2018.*
- *V1 “Política de Confidencialidad”, de 29 de junio de 2018.*
- *V1 “Protocolo Antifraude y Anticorrupción”, de 29 de junio de 2018.*
- *V2 “Código de Ético y de Conducta”, de 20 de julio de 2018.*
- *V2 “Manual de uso de medios informáticos y telefonía”, de 29 de junio de 2018.*

- V1 "Protocolo del órgano de control interno en filiales" de 20 de junio de 2019.
- V1 "Protocolo canal de denuncias filiales" de 20 de junio 2019.
- V1 "Política ante actuaciones inspectoras" de 16 de septiembre de 2020.
- V1 "Código de buenas prácticas de proveedores" de fecha 15 de septiembre de 2020.
- V1 "Política de gestión de los recursos financieros" de fecha 15 de septiembre de 2020.

Formación y difusión del Modelo de Prevención de Delitos

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

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

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

Asimismo, se planificaron y estandarizaron mediante unas video sesiones formativas en inglés que se siguen impartiendo en filiales y a trabajadores extranjeros ubicados en España.

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 aseguran que cada nueva incorporación conoce esta normativa para su correcta aplicación.

Eurofragance realiza un test al empleado (Test formación trabajadores. Modelo Prevención de Delitos) para comprobar que ha entendido la materia impartida y además acusa recibo de dicha formación. Asimismo, la empresa dispone de un registro de firmas de todos los asistentes en cada sesión formativa.

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

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

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

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

	2018	2019	2020	2021	TOTAL
APAC		39		2	41
EAT			1	6	7
HQ	136	43	41		220
IMEA		20	4	5	29
LATAM		42		17	59
USA					
TOTAL	0	237	48	71	356

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

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

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

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

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

Canal de denuncias

El Protocolo de Canal de Denuncias de fecha 11 de junio de 2018, actualizado el 20 de junio de 2019, fija las bases para que los empleados tengan un buzón de correo electrónico para denuncias internas.

Eurofragrance activa el 6 de octubre del 2021 un formulario en el portal del empleado que de forma nominativa o bien anónima puede dirigirse al Compliance Officer.

En 2022 se dará opción vía portal/web para denuncias externas a la organización.

Casos de corrupción

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

SALUD Y AYUDA SOCIAL	2021
Associació Espanyola Contra el Càncer (AECC)	3.500 €
Fundación Educacion y Cooperacion (EDUCO)	14.600 €
Fundación Lliga Catalana d'Ajuda Oncològica (ONCOLLIGA)	3.300 €
Fundació Privada Pasqual Maragall	15.200 €
Fundación Ricardo Fisas Natura Bissé	15.200 €
Fundació Privada d'Estudis i Recerca Oncològica (FERO)	13.200 €
Fundación Nuria Garcia	5.800 €
Associació de Solidaritat i Ajuda Veïnal	13.000 €
Cruz Roja Española	1.135 €
Fundación Grupo Sifu	3.000 €
TOTAL	87.935 €

EDUCACION Y CULTURA	2021
Fundació del Gran Teatre del Liceu	20.600 €
Fundació Empreses Iqs (Beca)	6.000 €
fundació empreses iqs	6.000 €
Fundació Privada d'Empresaris Femcat	3.500 €
Fundació Privada d'Empresaris Femcat (Institute of Science and Technology)	5.000 €
Fundacio Cat Cultura	5.000 €
Associació Barcelona Global	2.000 €
TOTAL	48.100 €

V.- INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

5.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

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

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

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

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

Dado que el Grupo hace sus negocios a nivel global, su responsabilidad social también debe ser internacional. Be Global, Think Local es una de las premisas del Grupo. Por tanto, todas las filiales se unieron a la causa y los representantes de cada filial colaboraron en la realización de la Community Week y ayudaron a identificar causas y proyectos en los que deseaban implicarse a nivel de su comunidad local y que fueron los siguientes:

Filial: Singapore

Coordinadores: Vicky Tan, Yanni Zaccaria and Nooris Noorazam

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

Filial: Turkey

Coordinadores: Sinem Ates and Tulay Gokce

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

Filial: Dubai

Coordinador: Claudia Esteban

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



Filial: Mexico

Coordinador: Gabriela Serrano

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

Filial: India

Coordinador: Mayur Kapse

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

Filial: España

Coordinador: Mireia Cuesta

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

El mayor deseo del Grupo para los próximos años es poder prestar servicio a la comunidad con el espíritu del primer Community Day que se realizó y en el que se interactuó en directo con diferentes entidades de cada una de las comunidades en las que está presente.

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

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

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

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

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

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

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

- **Fundación Grupo SIFU**: Donación para la Gala Sifu 2021. 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.

Desde hace años, la investigación médica es otra de las prioridades a la hora de asignar recursos. Al cáncer se destinan donaciones a través de:

- ASSOCIACIÓ ESPANYOLA CONTRA EL CÀNCER (AECC)
- FUNDACION LLIGA CATALANA D'AJUDA ONCOLÒGICA (ONCOLLIGA)
- FUNDACIÓ PRIVADA D'ESTUDIS I RECERCA ONCOLÒGICA (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.

El Grupo también presta su apoyo a instituciones culturales ligadas al territorio, resaltando los retos a los que se enfrentan tras el confinamiento por el Covid-19. Se continúan las donaciones a:

- FUNDACIÓ DEL GRAN TEATRE DEL LICEU
- FUNDACIO CATALUNYA CULTURA: la Fundación mostró su reconocimiento a Eurofragance otorgándole el “Sello de empresa comprometida con la cultura” en colaboración con la cátedra de Responsabilidad Social y Sostenibilidad de la Universidad de Girona. Se trata del primer sello de prestigio para dar visibilidad a la acción empresarial que contribuye a sostener y reforzar la cultura en Catalunya y se concede a aquellas empresas con una labor diaria en el impulso del sector. Deben seguir unos criterios concretos elaborados por la organización en la que priman liderazgo, participación, calidad y relevancia de la actividad que la empresa realiza como apoyo y promoción de la cultura. Esta distinción tiene una validez de tres años, a partir de los cuales se deberá renovar siguiendo el mismo proceso y destacando nuevas actividades desarrolladas por la compañía en favor de la cultura.

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

Durante el tiempo más difícil de la pandemia, la empresa promovió una donación de loción higienizante para apoyar el arte y la cultura de Barcelona, justo en un momento en el que era muy complicado encontrar gel hidroalcohólico. Se colaboró con el Liceo, Palau de la Música, el CCCB, la Pedrera, la Casa Vicens y el Consorcio de Turismo de Barcelona, acción que también contribuyó a cuidar y proteger a los visitantes de estas instituciones.

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

Para una compañía emprendedora como 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 existe colaboración con escuelas de negocio como ESADE y IESE en distintos programas.

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

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

Es miembro o ha suscrito adherirse a sus cartas de principios, además, de las siguientes entidades:

- **EcoVadis:** en 2021 subimos al rango del 18% de empresas más sostenibles en la industria de la perfumería. Esta clasificación se basa en 21 criterios que cubren 4 áreas clave: ética, prácticas sostenibles, medioambiente y derechos humanos.
- **UN Global Compact:** en 2021 Eurofragrance se adhiere a Global Compact de Naciones Unidas y ha alineado sus operaciones con los 10 Principios de la Carta relativos a derechos humanos y laborales, medioambiente y anti-corrupción. El Global Compact se refleja en la estrategia corporativa, la cultura y en los proyectos de Eurofragrance. Participa activamente en proyectos de cooperación que contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas fijados para el 2030.
- **Carta IFRA y IOFI:** Eurofragrance ha firmado la Carta por la Sostenibilidad de IFRA y IOFI que son las asociaciones globales del sector de las fragancias. 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.

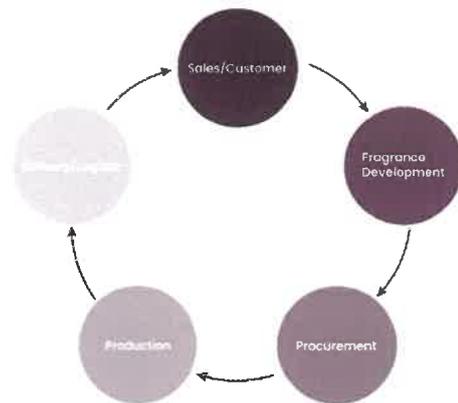


- **Oficina Catalana del Canvi Climàtic:** en 2021 Eurofragance se unió a Programa de Acuerdo Voluntario para la reducción de las emisiones por gases invernadero (GHG) que es una herramienta promovida por la Generalitat de Catalunya para estimar la huella de carbono.
- **COASHIQ:** es una asociación 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.

5.2 Cadena de suministro

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

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



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

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 ha confeccionado 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 nos proveemos de productos o servicios, teniendo en cuenta nuestras necesidades actuales sin comprometer nuestro legado a generaciones futuras. Se promueven acciones para minimizar el impacto medioambiental tales como la compra de materias primas naturales de origen

sostenible. Se trabaja también para incrementar el número de compras a proveedores locales (definido como Cataluña) para minimizar la huella de carbono a causa del transporte. La siguiente tabla muestra la distribución de proveedores según su origen, entendiendo por origen su ubicación, no la procedencia del ingrediente

Origen	Número de proveedores			Facturación (miles de €)		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Proveedores locales*	85	80	81	11,7945	9,532	12,856
Proveedores nacionales	23	29	9	3,352	2,276	2,603
Proveedores resto UE	54	49	49	11,513	9,275	11,753
Proveedores fuera UE	63	42	52	18,388	12,968	16,681

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

Sin embargo, con la crisis de abastecimiento provocada por la pandemia que impactó en la disponibilidad y suministro de ingredientes, Eurofragance se ha visto forzada a considerar fuentes de suministro de ingredientes sintéticos de fuera de Europa. El cambio de estrategia ha permitido continuar dando servicio a los clientes a lo largo de la pandemia. Otra de las acciones importantes es la disminución de la dependencia de los envases de plástico 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 prima y embalajes, transparencia, medioambientales, respeto a los derechos humanos y seguridad. Anualmente se completa la 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 nuestros 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.

En 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. Al final de 2021, virtualmente todos los colaboradores a lo largo de la cadena de suministro han lo han entendido y se les ha pedido que compartan información. Se ha emitido una encuesta para los proveedores para evaluarlos respecto a los criterios de sostenibilidad tales como: huella de carbono, políticas de sostenibilidad, registros sobre envíos (terrestre, aéreo o marítimo) y cualquier otro proceso que hayan puesto en práctica para disminuir el impacto en el medio ambiente.

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

En la encuesta a proveedores de 2021, además de las preguntas sobre cuestiones relacionadas con el medioambiente, también se incluyen un determinado número de preguntas relacionadas con el ámbito social que el Grupo considera de especial relevancia como por ejemplo si disponen de políticas sociales para los trabajadores o si publican su informe de sostenibilidad. El resultado de la encuesta reveló que el 77% de los proveedores dispone de

políticas de sostenibilidad y que el 40% dispone de la certificación ISO 14001. El 99% dispone de políticas sobre Salarios y Beneficios, contra la explotación infantil, el acoso y la discriminación. Y la mitad de los proveedores se evalúan por EcoVadis y tienen implementadas acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

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

5.3 Salud y seguridad del consumidor

Eurofragance, como empresa B2B, tiene como clientes a otras industrias que incluyen el producto en su producto final. No obstante, la preocupación y responsabilidad por la salud y seguridad de su producto 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 Asuntos Regulatorios 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 la población y para el planeta, desde el aprovisionamiento de las materias primas hasta los consumidores que compran las marcas que fabrican nuestros clientes. El departamento de Asuntos Regulatorios también es responsable de mantener actualizada permanentemente la base de datos con las diferentes legislaciones a nivel mundial con respecto a la seguridad de producto.

Con el fin de producir las fragancias adecuadas que cumplan a la perfección con las expectativas de los consumidores de los clientes, 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 Asuntos Regulatorios 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.

También está bajo su responsabilidad asegurar que las fragancias que se diseñan y fabrican cumplen con la normativa de nuestro sector y con la legislación local. En ocasiones, un ingrediente puede ser retirado de la paleta de formulación debido a cambios en su clasificación. Es en estos casos que Asuntos Regulatorios se encarga de informar a todas las partes involucradas y tomar las decisiones para la sustitución por un ingrediente alternativo que cumpla con los parámetros de seguridad.

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

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

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

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

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

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

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

Eurofragance evalúa la satisfacción del cliente de forma anual dentro de la ISO 9001. Durante el 2021 se ha realizado una encuesta a 185 clientes que representativos de las cuatro áreas geográficas clave de negocio (Europa, Oriente Medio, Asia y América). El nivel de respuesta estuvo por encima del 38% y la puntuación sobre satisfacción general fue de 9,3 sobre 10, con respuestas concretas mencionando la calidad de los productos que Eurofragance suministra, los ajustados plazos de entrega y el cumplimiento en cuanto a requisitos del cliente respecto documentación, calidad, seguridad, marketing, etc.

Encuesta de satisfacción de cliente	2021		2020	
	Número	%	Número	%
Número total de clientes encuestados	185	100%	130	100%
Número total de respuestas	71	38%	65	50%
Europa y Oriente Medio	15	8%	17	13%
América	50	27%	36	27%
Asia	6	3%	12	10%

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

5.4 Salud y seguridad: reclamaciones recibidas

Categoría de producto Reclamaciones 2021

FF	0
HH	0
PC	0
Servicios	0

Aparte de los procedimientos incluidos en la ISO 9001 (PR08.01 Management of incidents and corrective and improvement actions) para gestión de no conformidades de producto o servicio, se va a habilitar en 2022 un canal de denuncias para reclamaciones de clientes o proveedores que les permitirá poner reclamaciones también de forma anónima a través de nuestra web.

5.5 Información fiscal

5.5.1 Beneficios obtenidos por país

País	2021
Importes en EUR	
ESPAÑA	(416.105)
E.A.U.	10.499.586
INDIA	(126.794)
MEXICO	(304.531)
TURQUÍA	6.931
SINGAPUR	(2.771.642)
CHINA	(269.694)
E.E.U.U.	(313.661)
Total de beneficios obtenidos	6.304.090

5.5.2 Impuestos sobre beneficios pagados

	2021
	Importe en EUR
Total de impuestos sobre beneficios	683.628

5.5.3 Subvenciones públicas recibidas

Otorgante	País	Finalidad	2021	
			Importes en SGP	Importes en EUR
Ascendas Real Estate Investment Trust	Singapur	Ayuda por reembolso de alquiler 2021	29.482	18.546
Singapore National Employers Federation	Singapur	Ayuda por garantías	48.000	30.194
Gobierno de Singapur	Singapur	Ayuda por cuarentena Covid	900	566
Tax Authorities (Singapore)	Singapur	Ayuda para aumento de salarios 2021	113.499	71.396
			191.881	120.702

VI.- ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

	Contenido	GRI	Apartado
ORGANIZACIÓN			
	Acerca de este informe; materialidad	102-14, 102-47, 102-50, 102-56	Apartado 0
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)	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6	Apartado 0
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	102-7, 102-45	Apartado 0
	Objetivos y estrategias (mensaje del CEO)	102-14	Apartado 0
MEDIO AMBIENTE			
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	102-15	Apartado 1
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	102-15, 102-31	
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	102-15	
Prevención riesgos ambientales	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	201-2, 301-7	Apartado 1
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		

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	301-1, 301-2	Apartado 1
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1, 303-2, 303-3	Apartado 1
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 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	305-1, 305-2, 305-3, 305-4,	Apartado 1
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	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	305-5	Apartado 1
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1, 304-3	Apartado 1
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	Apartado 1

INFORMACIÓN SOBRE DIVESTICIONES SOCIALES Y DEBIDO CUIDADO AMBIENTAL			
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	102-15	Apartado 2
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	102-15, 102-31	
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	102-15	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8	Apartado 2
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	Apartado 2
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	405-1	Apartado 2
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	401-2	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
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-4	Apartado 2
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-2, 403-3	Apartado 2
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	Apartado 2

Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Apartado 2
Accesibilidad universal	Medidas adoptadas para favorecer la accesibilidad de los colectivos más vulnerables	-	Apartado 2
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	Apartado 2
	Política contra todo tipo de discriminación	405-1	Apartado 2
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	102-15	Apartado 3
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	102-15, 102-31	
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	102-15	
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	410-1	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	412-1	Apartado 3
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1	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	407-1	Apartado 3
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Apartado 3
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	Apartado 3

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	102-15	Apartado 4
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	102-15, 102-31	
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	102-15	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	Apartado 4
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3	Apartado 4
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	102-15	Apartado 5
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	102-15, 102-31	
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	102-15	
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
	Acciones de asociación o patrocinio	102-12, 102-13	Apartado 5
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1, 414-1, 308-2, 414-2	Apartado 5
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Apartado 5
Información fiscal	Beneficios, impuestos y subvenciones	201-1, 201-4	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 2021, el cual forma parte del Informe de Gestión consolidado de dicho ejercicio.

Asimismo, ha firmado el citado documento que consta de 73 páginas.

Sant Cugat del Vallès, 31 de marzo de 2022

Doña. Glòria Mas Taberner
Presidente



ARCEUS HOLDING, S.L.U.

representada por:

D^a María Jesús Sabatés Mas
Consejero Delegado



UNAX INVERSIONS, S.L.U.

representada por:

D^a Nuria Sabatés Mas
Vocal

PITI INVESTMENTS WW, S.L.

representada por:

D. Santiago Sabatés Mas
Secretario



LOPAINA INVESTMENTS, S.L.U.

representada por:

D^a Ana Sabatés Mas
Vocal



ÑAKI INVESTMENTS, S.L.

representada por:

D^a María Jesús Sabatés Mas
Vocal