

SHAPING A WORLD OF TRUST

MEMORIA DE RSC Y
SOSTENIBILIDAD 2021 DE
BUREAU VERITAS ESPAÑA



BUREAU
VERITAS



MEMORIA DE RSC Y SOSTENIBILIDAD

1	NUESTRO MODELO DE NEGOCIO PARA CONSTRUIR UN MUNDO DE CONFIANZA	04
	Mensaje de nuestro Presidente Ejecutivo	04
	Nuestros fundamentos	06
	Nuestro comité ejecutivo	08
	Nuestras sociedades	08
	Nuestros 6 negocios	09
2	NUESTRO PLAN DE RSC 2025	12
	Servicios y soluciones BV Green Line	14
	Compromiso RSC	14
	Gobernanza y organización de la RSC	15
	Principios del Pacto Mundial de la ONU	16
	Objetivos de Desarrollo Sostenible	17
	Diálogos con las partes interesadas	19
	Impacto de Bureau Veritas en la sociedad	20
	Selección de indicadores clave	20
	Calificaciones y premios	21
	Matriz de materialidad	21
3	PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES	22
	Mejorar la excelencia operativa	23
	• La ética, un absoluto	23
	• Las relaciones con los clientes	28
	• Gestión de compras de bienes y servicios	29
	• Ciberseguridad y protección de datos	31
	• Innovación	33
	Hacer crecer el capital humano	34
	• Descripción del riesgo	34
	• Enfoque sostenible y ágil	34
	• Gestión del talento	34
	• Diversidad e inclusión	43
	• Derechos humanos	47
	• Salud y seguridad	48
	• Apoyo a las comunidades locales	52
	Proteger el medio ambiente	53
	• Lucha contra el cambio climático	53
	• Reducir el impacto ambiental y proteger la biodiversidad	55
	Desarrollar servicios y soluciones ecológicas	56
	• Adaptarse a los cambios del mercado	56
	• Green Line de servicios y soluciones	58
4	ANEXOS	59
	Correlación requisitos Ley 11/2018	59
	Informe de verificación externa	60

El contenido del presente documento aplica al Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, constituido por cinco entidades legales: Bureau Veritas Inversiones, S.L., Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. Unipersonal, Bureau Veritas Iberia, S.L., Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L. Unipersonal, y Lubrication Management S.L.. Incluye los requisitos sobre el estado de la información no financiera según requiere la Ley 11/2018.



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

1 NUESTRO MODELO DE NEGOCIO PARA CONSTRUIR UN MUNDO DE CONFIANZA

MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE EJECUTIVO

BERTRAND MARTIN

Presidente Ejecutivo
South West Europe



En 2021, la pandemia ha seguido marcando nuestras agendas e impactando nuestras vidas. Este contexto incierto, convulso y de crisis global, lejos de disminuir, empieza a normalizarse e induce a la resiliencia. El poder de adaptación resulta una competencia imprescindible para sobrellevar la incertidumbre y, a su vez, incentiva la creatividad y la búsqueda de nuevas respuestas o formas de operar. En este sentido, la sostenibilidad se consolida en todos sus aspectos y ámbitos de actuación: ambiental, social y de gobernanza. Las empresas, en respuesta a este entorno y a la demanda de la sociedad, cada vez más, tienen en cuenta estos aspectos no financieros en su estrategia y su forma de gestión.

«COMO AGENTES IMPLICADOS EN LA **TRANSICIÓN ECOLÓGICA**, BUSCAMOS IMPLANTAR ACCIONES PARA **COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y EL CALENTAMIENTO GLOBAL**, TANTO **INTERNAMENTE** COMO EN LOS **PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE OFRECEMOS**»

Bureau Veritas se encuentra en una posición única para generar confianza en torno a temas fundamentales para los clientes y para la sociedad: salud, seguridad, calidad, protección del medio ambiente y responsabilidad social. La demanda de asesoramiento y servicios en torno a estos aspectos sigue creciendo. Así lo demuestra el interés en nuestra experiencia global y multisectorial: en BV, ayudamos a las empresas a medir y gestionar sus compromisos ESG (Environmental, Social and Governance) de una manera más transparente, creíble y documentada con un enfoque basado en la autoevaluación y la mejora continua. Para ello, seguimos desplegando nuestra hoja de ruta fijada para 2025, una estrategia que responde a las necesidades de los clientes y la sociedad, alineando modelo de negocio, actividad y la gestión de sus procesos internos.

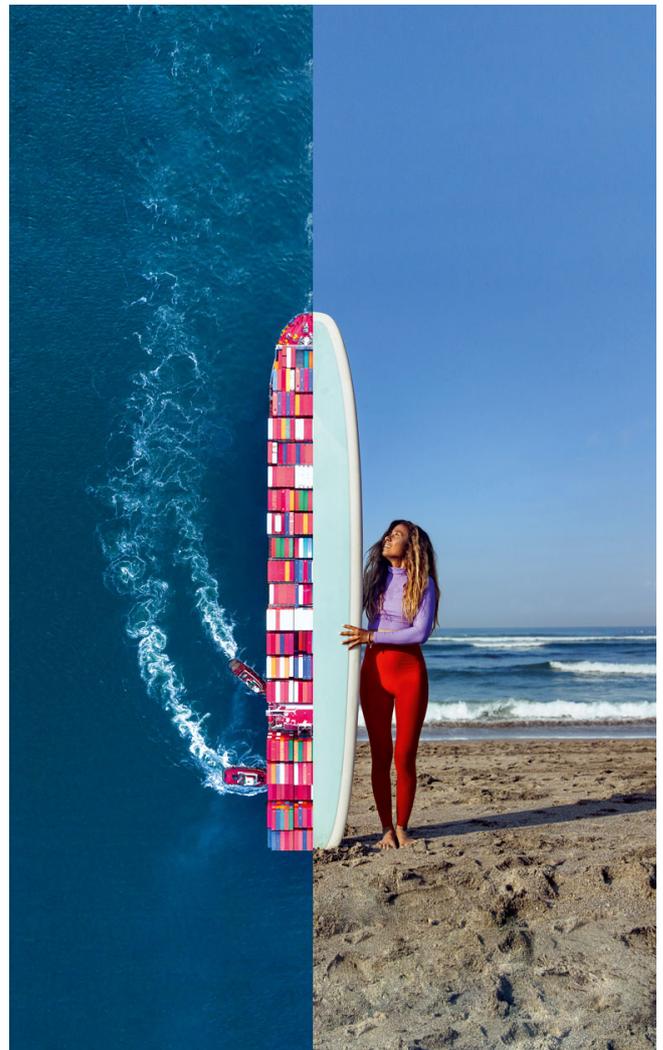
Como agentes implicados en la transición ecológica, buscamos implantar acciones para combatir el cambio climático y el calentamiento global, tanto internamente como en los productos y servicios que ofrecemos. Esta es la filosofía que nos llevó a crear las soluciones BV Green Line cuyo objetivo es ayudar a las empresas en el camino de la responsabilidad social corporativa y el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Este portfolio, que se adapta a las necesidades reales de los clientes, engloba, por ejemplo, servicios que: fomentan el uso de energías renovables, miden y verifican la huella de carbono, promueven la economía circular, supervisan el bienestar animal, certifican la realización de eventos sostenibles o constatan la minimización del desperdicio alimentario, entre otros.

De acuerdo con nuestros absolutos y valores de confianza, responsabilidad, ambición y humildad, y apertura e inclusión, contamos con estrategias fuertemente asentadas en los derechos humanos y laborales. Asimismo, abogamos por la igualdad de todas las personas y por la puesta en marcha de una exhaustiva política de independencia, imparcialidad e integridad. Para BV las personas están en el centro y esta visión parte de sus propios activos y se extiende a toda la sociedad.

En 2020, Bureau Veritas se unió al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas y un año más renovamos dicho compromiso por el cual nos comprometemos a apoyar y desarrollar sus diez principios dentro de nuestra esfera de influencia. Es un paso que refuerza el propósito y misión de la compañía de construir un mundo de confianza, a través de acciones corporativas responsables. Con esta adhesión, reafirmamos nuestra visión y sistematizamos los procedimientos de mejora continua para promover el desarrollo sostenible.

Esta memoria no financiera / de sostenibilidad mide y recoge la evolución de estas acciones en todas las sociedades que conforman Bureau Veritas en España. Agruparlas y plasmarlas en este documento es una forma más de poner en valor esta labor conjunta y diaria tan necesaria para preservar nuestro Planeta.

«DE ACUERDO CON NUESTROS ABSOLUTOS Y VALORES DE **CONFIANZA, RESPONSABILIDAD, AMBICIÓN Y HUMILDAD, Y APERTURA E INCLUSIÓN**, CONTAMOS CON ESTRATEGIAS FUERTEMENTE ASENTADAS EN LOS **DERECHOS HUMANOS Y LABORALES**»



NUESTROS FUNDAMENTOS

NUESTRO MODELO PARA CONSTRUIR UN MUNDO DE CONFIANZA

CENTRADOS EN NUESTROS CLIENTES, IMPULSADOS POR LA SOCIEDAD

IDENTIDAD

Bureau Veritas es un líder mundial en servicios de ensayos de laboratorio, inspección y certificación.

Creado en 1828, el Grupo cuenta con 80.000 empleados repartidos en más de 1.600 oficinas y laboratorios en todo el mundo. Bureau Veritas ayuda a sus clientes a mejorar su rendimiento ofreciéndoles servicios y soluciones innovadoras para garantizar que sus activos, productos, infraestructuras y procesos cumplen las normas y reglamentos en materia de calidad, salud y seguridad, protección del medio ambiente y responsabilidad social.

Bureau Veritas es una compañía de servicios "Business to Business to Society" que contribuye a transformar positivamente el mundo en que vivimos. Trabajamos estrechamente con nuestros clientes para abordar los retos críticos a los que se enfrentan y vincularlos a las aspiraciones emergentes de la sociedad. Desempeñamos un papel fundamental en la construcción y la protección de la reputación de las empresas, apoyándolas a la hora de forjar los cimientos de una confianza construida para perdurar.

NUESTROS VALORES, NUESTROS ABSOLUTOS

MANIFIESTO

La confianza es la base sobre la que se construyen las relaciones entre los ciudadanos, las autoridades públicas y las empresas. En el mundo actual, que cambia rápidamente, este vínculo esencial ya no es un hecho.

Los ciudadanos y los consumidores buscan información comprobable y verificada sobre cómo las empresas desarrollan, producen y suministran sus bienes y servicios. Los responsables de la toma de decisiones de todas las organizaciones se enfrentan al reto de demostrar sus compromisos de RSC para seguir siendo competitivos y sostenibles.

En Bureau Veritas, nuestro trabajo permite a las organizaciones operar e innovar de forma segura y tener un mejor rendimiento. Gracias a nuestra incomparable experiencia, conocimientos técnicos y presencia mundial, les apoyamos gestionando los riesgos de calidad, seguridad, salud y sostenibilidad, en beneficio de toda la sociedad.

Como compañía de servicios "Business to Business to Society", creemos que, hoy más que nunca, la confianza depende de la evidencia de un progreso responsable.

Aportamos algo más que ensayos, inspección y certificación. El trabajo que realizamos va más allá de la verificación de la conformidad y tiene un impacto mucho más amplio.

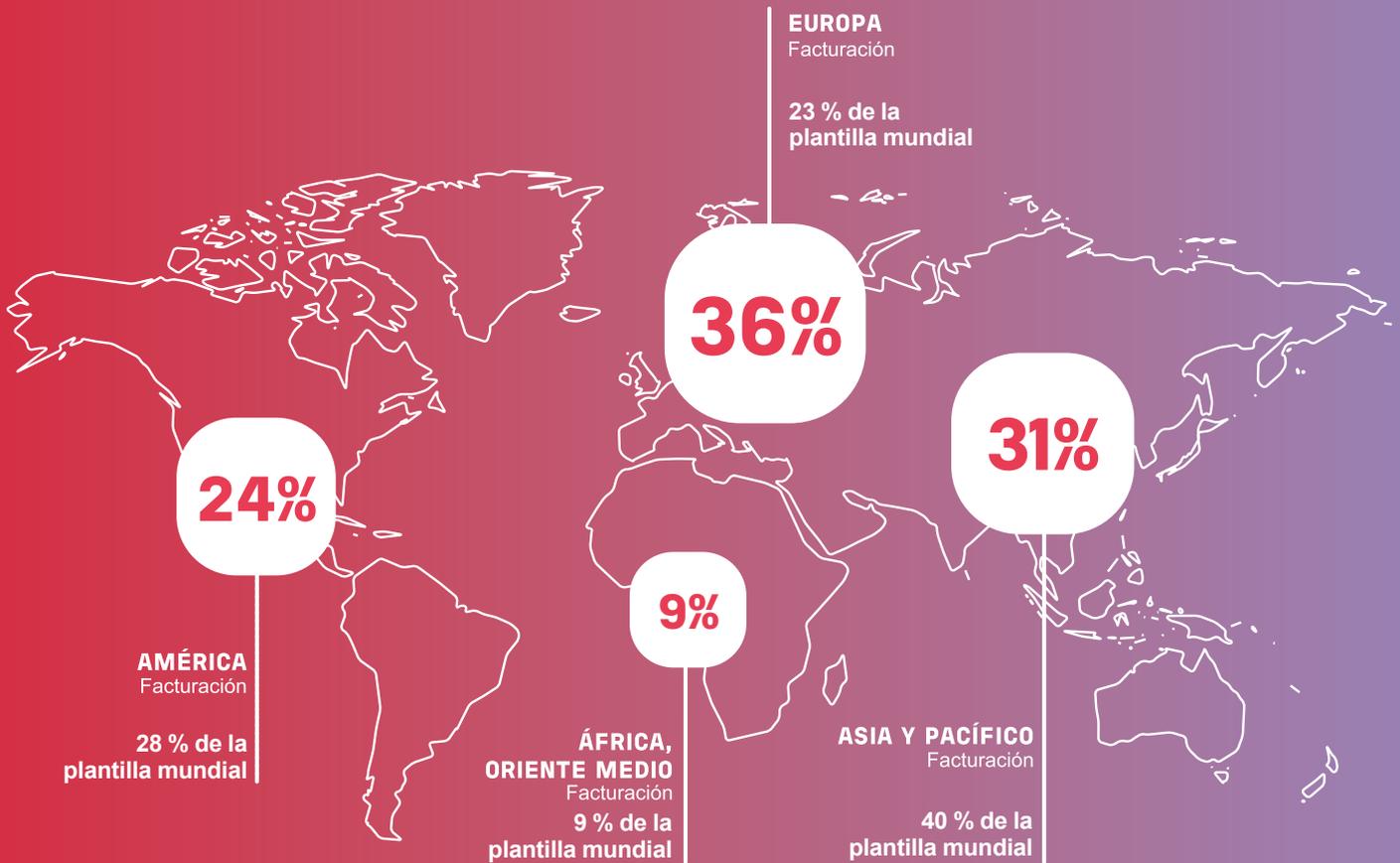
Desde 1828, actuamos como creadores de confianza entre las empresas, los gobiernos y la sociedad. Somos garantes independientes e imparciales de la palabra de nuestros clientes.

Desempeñamos un papel fundamental en la construcción y protección de la reputación de las empresas, apoyándolas en la creación de los cimientos de una confianza duradera.

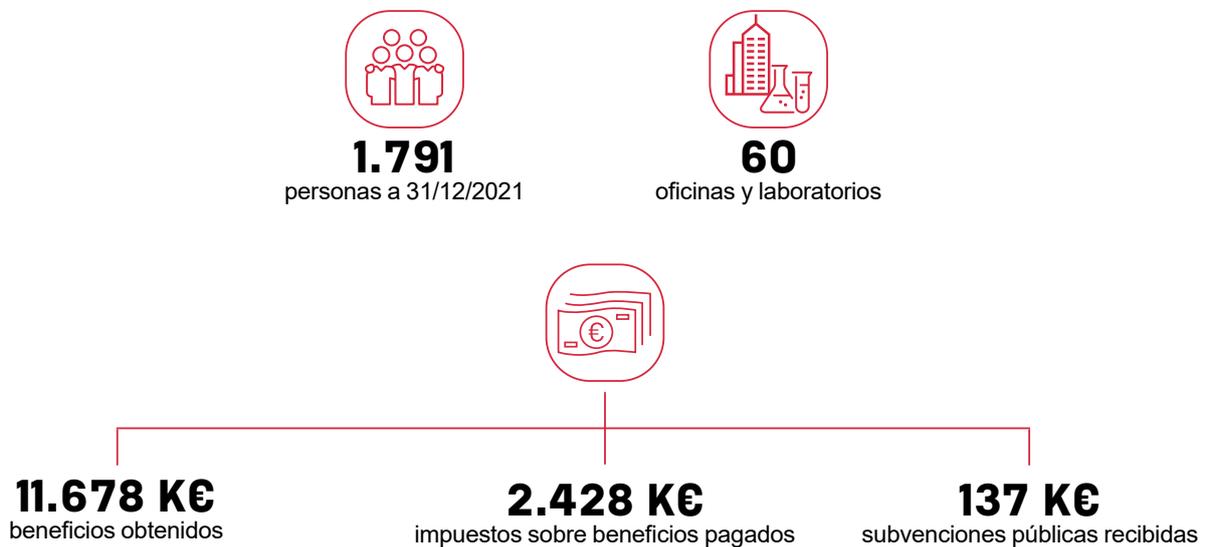
Nuestra misión: Dar forma a un mundo de confianza garantizando un progreso responsable.



PRESENCIA GLOBAL



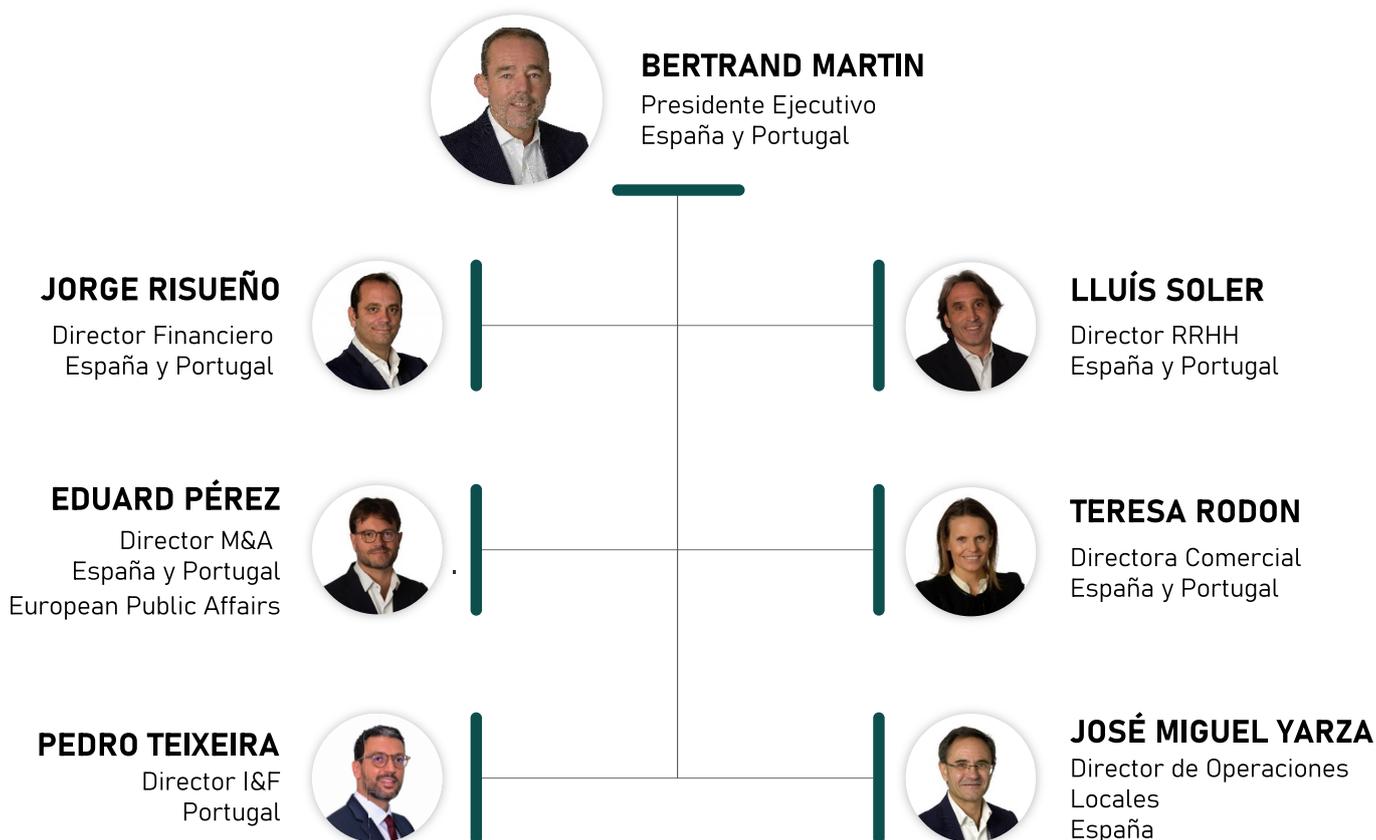
BUREAU VERITAS ESPAÑA - INFORMACIÓN FISCAL



NUESTRO COMITÉ EJECUTIVO

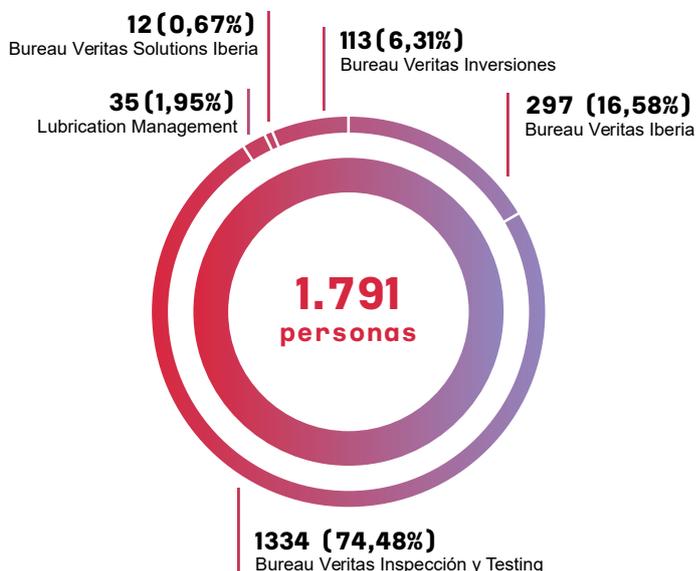
El Comité Ejecutivo está integrado por hombres y mujeres con amplios conocimientos y con una formación diversa. Todos ellos comparten la voluntad de impulsar la transformación de la organización, en particular en el ámbito digital y de la innovación, a través de la mejora continua.

Desde la premisa de la confianza y el respeto de los absolutos, y con una clara orientación al cliente, posicionan a Bureau Veritas como Partner estratégico de soluciones para influir en la transición ecológica.



NUESTRAS SOCIEDADES

Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. Unipersonal junto con Bureau Veritas Iberia, S.L. representan el 91% de personal del Grupo Bureau Veritas España, las cuales como entidades legales individuales están sujetas a informar sobre su estado no financiero, motivo por el cual se ha procedido a la emisión de un informe de sostenibilidad global con la información requerida.



NUESTROS 6 NEGOCIOS

Nuestros negocios están organizados por mercado final y garantizan que la experiencia de nuestros equipos coincida con las necesidades de nuestros clientes en todos los sectores a través de un enfoque de negocios transversal.



MARINA & OFFSHORE

Buques en servicio y en construcción, plataformas offshore y equipamiento marítimo.

- **Nuestro rol:**
Garantizar la seguridad en el mar a través de los servicios de clasificación de barcos y plataformas offshore. Proporcionar experiencia técnica para evaluar y gestionar riesgos y mejorar el desempeño.



PRODUCTOS DE CONSUMO

Softlines (ropa, marroquinería, calzado), hardlines (mobiliario, artículos deportivos y de ocio, material de oficina y suministros, juguetes), productos eléctricos y electrónicos, tales como electrodomésticos, dispositivos inalámbricos e inteligentes (tabletas, teléfonos inteligentes, aplicaciones y dispositivos conectados) y productos automotrices (piezas, componentes y sistemas a bordo), cosméticos.

- **Nuestro rol:**
Probar y verificar la conformidad, la calidad, la seguridad y el rendimiento de los productos de consumo. Inspeccionar verificar el cumplimiento y mejorar la eficiencia, trazabilidad y confiabilidad de las cadenas de suministro y mejorar el desempeño.



AGRI-FOOD & COMMODITIES

Petróleo y petroquímicos, metales y minerales (incluido el carbón), productos agrícolas y alimenticios, bienes importados.

- **Nuestro rol:**
Mejorar la transparencia, inspeccionar la composición, calidad y cantidad de los productos básicos a lo largo de la cadena de valor, desde la extracción hasta la venta, y del campo a la mesa. Facilitar el comercio internacional y proteger a los ciudadanos de productos de mala calidad mediante la verificación de la conformidad de las importaciones.



CONSTRUCCIÓN E INFRAESTRUCTURAS

Edificios residenciales y de oficinas, instalaciones industriales, infraestructura y equipamiento, equipamiento en servicio en edificios y análisis ambientales.

- **Nuestro rol:**
Desde la planificación y el diseño para la construcción, proporcionar garantía de que los activos inmobiliarios y la infraestructura cumplen con los objetivos definidos de seguridad, cumplimiento y desempeño. Garantizar la continuidad del negocio y la protección del medio ambiente mediante la evaluación de la seguridad y la eficiencia de instalaciones y analizando todos los datos medioambientales, incluida la calidad del aire y del agua.



INDUSTRIA

Petróleo y gas, energía, productos químicos y procesamiento (cemento, papel, etc.), fabricación (equipos, máquinas y módulos), metales y minerales, transporte y logística, y automoción.

- **Nuestro rol:**
Garantizar la seguridad, la protección, la fiabilidad y la integridad de los activos industriales a lo largo de su ciclo de vida y evaluar su cumplimiento nacional, internacional y normas voluntarias. Controlar la calidad y proporcionar asistencia para la optimización de la cadena de suministro en la industria de la automoción.



CERTIFICACIÓN

Estándares internacionales QHSE (principalmente ISO), sistemas de gestión industrial (alimentaria, aeroespacial, automotriz, etc.) y desarrollo sostenible (RSE, cambio climático).

- **Nuestro rol:**
Certificar que los sistemas de gestión de calidad, salud, seguridad y medio ambiente cumplen con los estándares internacionales, nacionales o industriales aplicables, o estándares específicos de grandes empresas, en orden para mejorar la gestión de riesgos y el desempeño.

CONSTRUYENDO UN MUNDO DE CONFIANZA CON NUESTROS SERVICIOS DE LA GREEN LINE



- | | |
|---|--|
| 1. Ciclo de vida de las turbinas eólicas marinas supervisado. | 7. Huella de carbono supervisada. |
| 2. Asistencia en la gestión del proyecto para construcción de plantas de energía solar realizado. | 8. Ahorro energético verificado. |
| 3. Biocombustible certificado. | 9. Emisiones medioambientales industriales controladas. |
| 4. Respeto de los derechos humanos verificado. | 10. Criterios ESG y resiliencia de la cadena de suministro auditado. |
| 5. Pesca responsable controlada. | 11. Componentes del producto analizados. |
| 6. Legalidad de la madera y gestión forestal certificada. | 12. Productos orgánicos certificados. |
| | 13. Economía circular verificada. |

DEDICADA A LA **SOSTENIBILIDAD**



- 14. Edificación verde certificada.
- 15. Proyecto de mejora de carreteras ecológicas gestionado.
- 16. Gestión del ciclo de vida de la infraestructura realizado.
- 17. Estaciones de carga de vehículos eléctricos inspeccionadas.
- 18. Buques de GNL inspeccionados.
- 19. Auditorías sociales realizadas.
- 20. Auditorías de salud, seguridad e higiene en el trabajo realizadas.

- 21. Agricultura de precisión supervisada.
- 22. Privacidad de datos y ciberseguridad certificadas.
- 23. Eficiencia y cumplimiento de las redes de transmisión y distribución verificadas.
- 24. Aerogeneradores terrestres inspeccionados y certificados.
- 25. Cadena de valor del hidrógeno certificada.
- 26. Bienestar animal certificado.

2

NUESTRO PLAN RSC 2025



“ Debido a la naturaleza de sus servicios, BV tiene un doble impacto en cuestiones de RSC ”

CREAR UN MUNDO MEJOR: UNA DIMENSIÓN ESTRATÉGICA INTERNA CONSTRUIDA SOBRE TRES EJES ESTRATÉGICOS

EL OBJETIVO DE LIDERAR EL SECTOR DE LA RSC

La estrategia de RSC de Bureau Veritas para 2025 está alineada con **siete de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU** y se basa en **tres pilares de sostenibilidad**. Sobre la base de estos siete objetivos, el Grupo ha identificado 13 prioridades de RSC que se medirán mediante 17 indicadores clave de rendimiento, algunos de los cuales se publicarán cada trimestre;

Ejes estratégicos	CONSTRUIR UN MEJOR LUGAR DE TRABAJO	CONSTRUIR UN MEJOR MEDIO AMBIENTE	CONSTRUIR MEJORES PRÁCTICAS DE NEGOCIO	
Pilares de sostenibilidad	Capital Humano y social	Medio Ambiente	Gobernanza	
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	<p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> <ul style="list-style-type: none"> Seguridad y salud en el trabajo; Los derechos humanos; Acceso a servicios sanitarios esenciales de calidad; Servicios de voluntariado de los empleados. <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> <ul style="list-style-type: none"> Empleo; No discriminación; Desarrollo de capacidades; Disponibilidad de mano de obra cualificada. 	<p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> <ul style="list-style-type: none"> Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres; Diversidad e igualdad de oportunidades; Acoso laboral; Las mujeres en liderazgo. <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> Igualdad de oportunidades; Diversidad empresarial; Tolerancia cero a la discriminación; Servicios de voluntariado de los empleados. 	<p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p> <ul style="list-style-type: none"> Reducción de residuo a vertedero; Concienciación sobre el residuo alimentario y el uso de plásticos. <p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p> <ul style="list-style-type: none"> Eficiencia energética; Emisiones de GEI; Riesgos y oportunidades debidos al cambio climático. 	<p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Una gobernanza eficaz, responsable y transparente; La lucha contra la corrupción; Cumplimiento del producto y de la calidad; Privacidad del cliente y ciberseguridad.



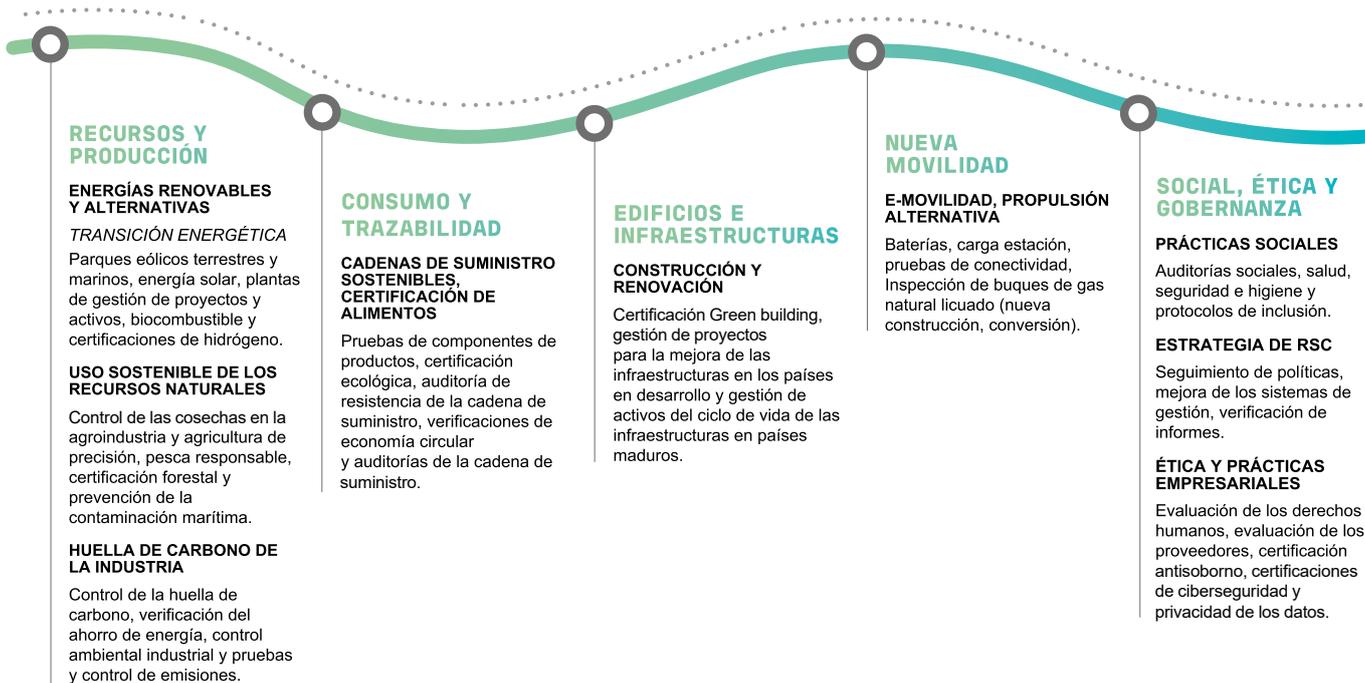
El seguimiento de los indicadores de RSC se realiza a través de la solución Clarity, una solución desarrollada por Bureau Veritas que nos permite ver todos los indicadores clave de desempeño en un único tablero y proporciona un índice de sostenibilidad general en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y los pilares de sostenibilidad.

UNA DIMENSIÓN EXTERNA ESTRATÉGICA AL SERVICIO DE LOS CLIENTES Y LAS PARTES INTERESADAS

ASOCIARSE CON LOS CLIENTES A TRAVÉS DE LA GREEN LINE DE SERVICIOS Y SOLUCIONES

La Green Line es un conjunto de servicios y soluciones a disposición de todos los clientes de Bureau Veritas y sus partes interesadas que les ayuda a mejorar su rendimiento y a aumentar la transparencia y la credibilidad de sus iniciativas en todos los ámbitos, especialmente en el de la sostenibilidad.

La Green Line de servicios y soluciones actúa específicamente para promover los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU:



Bureau Veritas propone servicios para abordar estas cuestiones en todas sus actividades y seguirá desarrollando nuevos servicios al ritmo de los cambios realizados por sus clientes. De este modo, Bureau Veritas contribuye a hacer visibles los esfuerzos de RSC de sus clientes y les proporciona las herramientas que necesitan para proteger sus marcas y su reputación.

Bureau Veritas también está bien situada para beneficiarse de las nuevas tendencias estructurales que apoyan el desarrollo sostenible, incluyendo la transición energética, la gestión de la cadena de suministro y los planes de estímulo económico como el Green Deal de la UE.

Por ejemplo, los clientes de Bureau Veritas y sus partes interesadas pueden supervisar y verificar la evolución de sus estrategias e indicadores de RSC a través de Clarity, una plataforma digital desarrollada a tal efecto.

SERVICIOS Y SOLUCIONES

BV GREEN LINE DEDICADA A LA SOSTENIBILIDAD

Como empresa Business to Business to Society, Bureau Veritas se dedica a fomentar la confianza entre las empresas, las autoridades públicas y los consumidores.

Como líder mundial en servicios de auditoría y certificación, Bureau Veritas ayuda a sus 400.000 clientes a ser más eficientes, más metódicos y más fiables en su camino hacia un mundo más sostenible.

La sostenibilidad está integrada en la estrategia del Grupo, en toda la organización y en todas sus actividades.

Con su experiencia, Bureau Veritas colabora con sus clientes, ayudándoles a superar los retos de la calidad de los productos y servicios, la salud y la seguridad, la protección del medio ambiente y la responsabilidad social a lo largo de toda la cadena de valor:

- apoyando los esfuerzos de sus clientes por reducir su huella de carbono, alcanzar los objetivos de emisiones netas cero, utilizar los recursos de forma sostenible y gestionar la transición energética;

- ofreciendo su experiencia en todos los puntos de la cadena de suministro, desde el abastecimiento de materias primas hasta el uso del producto, garantizando una adquisición justa y responsable con plena trazabilidad;
- apoyando a sus clientes de Edificios e Infraestructuras en todas las fases del proyecto: desde la planificación y el diseño hasta la construcción, la explotación y la rehabilitación;
- desempeñando un papel fundamental en el ámbito de la Nueva Movilidad, con servicios que incluyen la prueba de baterías, así como una amplia gama de servicios para las estaciones de carga de vehículos eléctricos.

Bureau Veritas se esfuerza por acompañar a todos sus clientes en el cumplimiento de su estrategia de sostenibilidad y en satisfacer las expectativas de sus empleados y partes interesadas.

A través de su Green Line de servicios y soluciones, Bureau Veritas permite a las organizaciones -tanto privadas como públicas- implementar, medir y alcanzar sus objetivos de sostenibilidad con confianza y transparencia.

COMPROMISO DE RSC

Bureau Veritas cree firmemente que sus acciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) contribuyen a preparar un futuro mejor para todas las partes interesadas. Solamente un tercero independiente y a su vez experto, puede ayudar a las empresas a dar credibilidad sobre sus enfoques en RSC y proporcionar la prueba de que sus compromisos en términos de impacto ambiental y social están respaldados por hechos y acciones.

Debido a la naturaleza de sus servicios, Bureau Veritas tiene un impacto directo e indirecto en cuestiones de RSC:

- directamente, en cada una de sus divisiones, entidades, filiales y regiones;
- indirectamente, ofreciendo una amplia gama de servicios destinados a mejorar el impacto de sus clientes en la salud y la seguridad, el medio ambiente y la sostenibilidad.

GOBERNANZA Y ORGANIZACIÓN DE LA RSC

La RSC y sostenibilidad en Bureau Veritas España y Portugal está liderada por un Comité con personas designadas por la Alta Dirección que representan diferentes áreas de gestión de la organización. Esta estructura transversal permite a Bureau Veritas aportar la experiencia y conocimiento que precisa cada una de las áreas en materia de RSC. Además, facilita la supervisión de las necesidades específicas de cada área determinando fortalezas y debilidades para establecer un plan de acción y de mejora continua.



Sponsor Comité de Dirección
Teresa Rodon



Recursos Humanos
Ana González



Legal y Compliance
Josep Roura



QHSSE
Almudena Ruiz



Compras
Fátima Shehade



Área Comercial y Marketing
Francina Guillén



Operaciones
Francisco Martín-Santamaría



Operaciones Portugal
Patricia Franganito



Operaciones Sostenibilidad
Pedro González



Experta en RSC y economía circular
Gemma S. Ventín

Una de las primeras acciones llevadas a cabo desde el Comité ha sido la evaluación de los puntos fuertes y las áreas de mejora en cuanto a la RSC en España y Portugal (South West Europe), midiendo así la madurez de nuestra organización respecto a los siete ODS con los que nos hemos alineado en nuestra estrategia.

También se han identificado y revisado las políticas de Bureau Veritas, aquellas que provienen del Grupo Bureau Veritas a nivel mundial y su traducción y adaptación en España y Portugal. Las diferentes políticas se enumerarán y explicarán en los diferentes apartados de Riesgos y Oportunidades.

Durante el año se han lanzado iniciativas concretas desde el Comité para continuar con el desarrollo de nuestra estrategia y trabajar en la mejora desde una perspectiva a nivel social, medioambiental y económica. Todas estas iniciativas se irán desglosando a lo largo de la memoria teniendo de referencia

los documentos corporativos que se pueden encontrar en la web, www.bureauveritas.com, como base del análisis local.

Un año más, Bureau Veritas Inversiones, S.L. como gestora del Grupo Bureau Veritas España, renueva su compromiso con el [Pacto Mundial](#), iniciativa de la ONU que lidera la sostenibilidad empresarial en el mundo.

Debido a la naturaleza de sus servicios, Bureau Veritas tiene un impacto directo e indirecto en cuestiones de RSC:

- directamente, en cada uno de sus negocios, entidades, filiales y regiones;
- indirectamente, ofreciendo una amplia gama de servicios destinados a mejorar el impacto de sus clientes en la salud y la seguridad, el medio ambiente y la sostenibilidad.

PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU

El Grupo también se ha comprometido a respetar los diez principios del Pacto Mundial de la ONU, que se derivan de:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- la Organización Internacional del Trabajo.
- la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.
- la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Los diez principios son los siguientes:

Derechos humanos

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.
- Asegúrese de que no son cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Trabajo

- Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.derechos humanos.

Medio ambiente

- Las empresas deben apoyar un enfoque de precaución ante los retos medioambientales;
- Empezar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental.
- Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

- Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Reforzados por tres «absolutos» arraigados en las prácticas del Grupo (seguridad, ética y control financiero), la experiencia y el saber hacer de los equipos de Bureau Veritas, junto con los valores fundamentales que comparte todo el personal y que sustentan la cultura corporativa del Grupo, son decisivos para ayudar a proteger la imagen de la marca y la reputación del Grupo, así como para impulsar la creación de valor.

La estrategia de RSC de Bureau Veritas actúa de cara al futuro y es coherente con su misión y objetivos estratégicos.

Bureau Veritas ha decidido actuar de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU y apoyar el Pacto Mundial para promover la prosperidad y proteger el planeta.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



LA MISIÓN DE BUREAU VERITAS ESTÁ ALINEADA CON LOS ODS

Gracias a su misión como empresa Business to Business to Society company y a la amplia gama de mercados y clientes a los que sirve, Bureau Veritas hace una contribución positiva a todos los ODS. No obstante, el Objetivo 3: Salud y Bienestar es uno de los absolutos de Bureau Veritas:



Objetivo 3: Salud y Bienestar

Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Este es el objetivo principal de las acciones de prevención de riesgos del Grupo.

Otros cinco objetivos también contribuyen fuertemente en el enfoque de Bureau Veritas:



Objetivo 7: Energía asequible y no contaminante

Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.
(a través de las áreas de negocio de Edificios e Infraestructuras y de Industria)



Objetivo 12: Producción y consumo responsable

Garantizar modelos de consumo y producción sostenibles.
(a través de los negocios de Agroalimentación y Materias Primas, y Productos de Consumo)



Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructuras

Construir infraestructuras resistentes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación.
(a través de los negocios de Industria, Edificios e Infraestructura, y Marina y Offshore)



Objetivo 13: Acción por el clima

Adoptar medidas urgentes para luchar contra el cambio climático y sus efectos.
(a través del negocio de la certificación)



Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles

Hacer que las ciudades y las comunidades sean inclusivas, seguras, resistentes y sostenibles.
(a través del negocio de Edificios e Infraestructuras)

EL PROGRAMA DE RSC DE BV ESTÁ ALINEADO CON LOS ODS

Gracias a su compromiso con las cuestiones sociales y medioambientales, hay siete ODS en los que Bureau Veritas puede tener un impacto más significativo que en otros lugares:



Objetivo 3: Salud y bienestar

Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
(de acuerdo con nuestro «absoluto» de seguridad y nuestras políticas de salud, seguridad y bienestar)



Objetivo 12: Consumo y producción responsables

Garantizar modelos de consumo y producción sostenibles.
(en línea con nuestro compromiso adoptado con el Pacto por una Economía Circular)



Objetivo 5: Igualdad de género

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
(en línea con nuestro compromiso y política de inclusión)



Objetivo 13: Acción por el clima

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático.
(en consonancia con nuestras políticas sobre el medio ambiente y el calentamiento global)



Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
(de acuerdo con nuestras políticas de contratación responsable, formación y excelencia operativa)



Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
(en línea con nuestro compromiso con la ética, el servicio al cliente y la responsabilidad de los socios)



Objetivo 10: Reducción de las desigualdades

Garantizar la igualdad de oportunidades independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
(en línea con nuestro compromiso y política de inclusión)

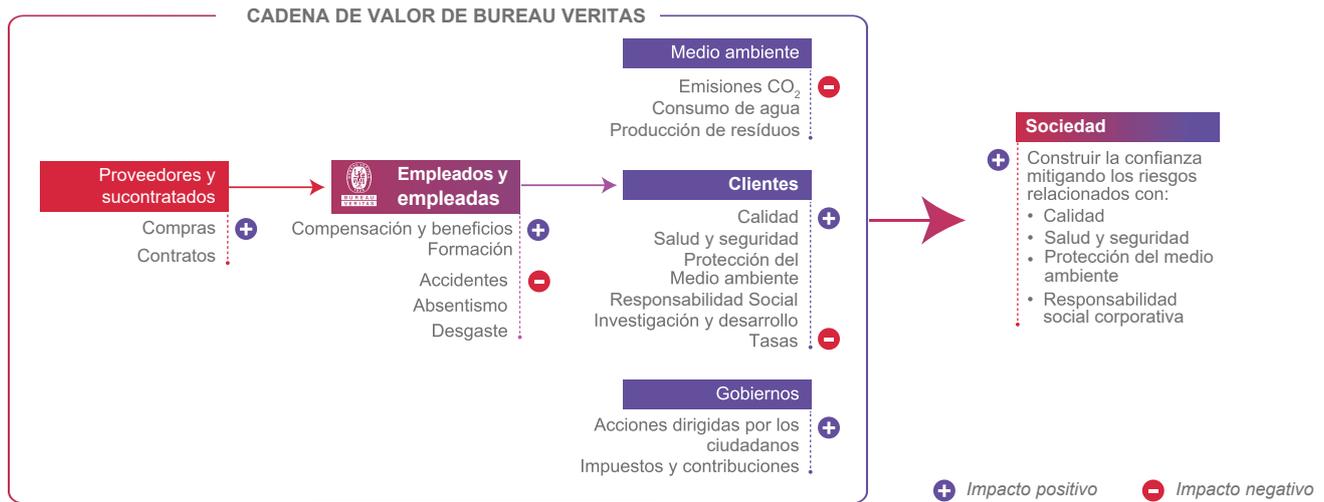
DIÁLOGO CON PARTES INTERESADAS

Partes interesadas	EXPECTATIVAS	BASES PARA EL DIÁLOGO
SOCIEDAD 	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la calidad Reducir el riesgo Proteger el medio ambiente Derechos humanos y conducta ética Protección del consumidor Negocios éticos Cumplimiento normativo local 	<ul style="list-style-type: none"> Ferias, eventos y exposiciones Página web y publicaciones Acciones formativas Servicios ofrecidos: formación, campañas de información, comunicación y concienciación.
CLIENTES 	<ul style="list-style-type: none"> Conducta ética Calidad del servicio Excelencia operativa Salud y seguridad en el trabajo Ciberseguridad Imparcialidad, confidencialidad e integridad Conocimiento experto 	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas de satisfacción de clientes Reuniones técnicas/comerciales Seminarios para clientes y foros Quejas y reclamaciones Portal del cliente; internet (web, etc...)
EMPLEADOS 	<ul style="list-style-type: none"> Formación y desarrollo Salud y seguridad en el trabajo Bienestar en el trabajo Conducta ética Diversidad e inclusión, no discriminación Salarios justos Gestión del talento y el conocimiento Beneficios sociales 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluaciones anuales Reuniones de los departamentos Línea de alerta Representantes de los trabajadores Código ético y políticas Campañas internas de comunicación Intranet Correo electrónico
ORGANISMOS DE ACREDITACIÓN Y AUTORIDAD COMPETENTE 	<ul style="list-style-type: none"> Excelencia operativa Conducta ética Transparencia y confianza Cumplimiento normativo Experiencia en elaboración de normas 	<ul style="list-style-type: none"> Auditorías de acreditación Foros y comités técnicos Internet y correo electrónico
SOCIOS CONTRATISTAS, PROVEEDORES, INTERMEDIARIOS DE VENTAS, EMPRESAS CONJUNTAS 	<ul style="list-style-type: none"> Salud y seguridad en el trabajo Trato justo Relaciones comerciales a largo plazo Evaluación positiva (sin incidencias, quejas...) Trabajar en un ambiente agradable, seguro y respetuoso con el medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones generales de compra Código de conducta de los socios Evaluaciones Línea de alerta Respuesta a plataformas y cuestionarios RSC Llamadas telefónicas / correo electrónico Formaciones y reuniones Contratos legalmente ejecutables. Acuerdos. Términos y condiciones generales de compra.
GOBIERNOS Y AUTORIDADES PÚBLICAS 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar la economía Crear empleo Respeto por el medio ambiente y la seguridad Cumplimiento de las leyes y los reglamentos 	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones con autoridades estatales, autonómicas y municipales Programa de Código Ético Comisión Europea Compliance del grupo Web
CENTROS EDUCATIVOS 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de carrera asistida 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de prácticas laborales Acuerdos con academias, universidades, etc Ferias y congresos
SOCIOS 	<ul style="list-style-type: none"> Resultados financieros positivos Transparencia y ética Fortalecimiento y crecimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de socios Web Conferencias Registration Document
BANCOS 	<ul style="list-style-type: none"> Transparencia y ética Resultados financieros positivos 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones Correo electrónico
SECTOR, MERCADO, COMPETENCIA 	<ul style="list-style-type: none"> Imagen y reputación Conocimiento de la oferta de productos y servicios Intercambio de impresiones 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones técnicas Conferencias, reuniones, ferias

IMPACTO DE BUREAU VERITAS EN LA SOCIEDAD

Como cada año, Bureau Veritas ha publicado el valor de su impacto cualitativo y cuantitativo en la sociedad. El enfoque aplicado se basa en una evaluación de los impactos positivos y negativos de las actividades del Grupo en cada una de sus partes interesadas, como se muestra a continuación. Se tienen en cuenta los impactos sociales, medioambientales y económicos.

CADENA DE VALOR E IMPACTOS CUALITATIVOS



SELECCIÓN INDICADORES CLAVE

Estos son los indicadores escogidos para medir el progreso de nuestro plan de Responsabilidad Social Corporativa. En cada uno de ellos se ha marcado un objetivo de cara a 2025.

INDICADORES	2020	2021	OBJETIVO 2025	ODS
CAPITAL HUMANO Y SOCIAL				
Tasa total de accidentes (TAR)	0,96	0,83	0,26	3 y 8
Tasa de tiempo perdido (LTR)	0,54	0,71	0,16	3 y 8
Tasa de certificación ISO 45001 ^(a)	100%	100%	100%	3 y 8
Número de vulneraciones en derechos humanos	0	0	0	3 y 8
Proporción de mujeres en puestos directivos ^(c)	32,8%	32,4%	35%	5 y 10
Proporción de mujeres total	42,62%	40,82%	Ø	5 y 10
Ratio equidad salarial mujeres / hombres (excluyendo posiciones de management)	0,89	0,90	>=1	5 y 10
Número de horas de formación por empleado y empleada	24	40,4	35	4 y 8
Porcentaje de personas que han recibido evaluación del desempeño o desarrollo profesional ^(b)	31%	84,3%	95%	4 y 8
Ratio de compromiso de los empleados y empleadas	64%	67%	74%	8
MEDIO AMBIENTE				
Emisiones de CO ₂ por empleado y empleada (toneladas año)	1,82	1,78	1,69	12 y 13
Tasa de certificación ISO 14001 ^(a)	100%	100%	100%	12 y 13
GOBERNANZA				
Empleados y empleadas formados en el Código de Ética	99,2%	95,3%	99%	16
Número de infracciones en el código ético	1	2	0	16
Tasa de certificación ISO 9001 ^(a)	100%	100%	100%	8 y 16
Índice Net Promoter Score	39,3%	50%	45%	8 y 16
Porcentaje de aceptación del código de conducta para socios comerciales	96%	90%	100%	16

(a) Porcentaje de la plantilla global que pertenece a entidades certificadas.

(b) Porcentaje de empleados y empleadas elegibles que han recibido una evaluación del desempeño. Son empleados elegibles aquellos que tenían una antigüedad superior al 1/09/2020.

(c) Proporción de mujeres de Banda I hasta banda IV (Equivalencia en sistema de clasificación interna a puestos de dirección y gestión de equipos)

Ø Datos no disponibles.

En 2020 se ha publicado el nuevo Código Ético del grupo Bureau Veritas que es de obligado cumplimiento para toda la plantilla y socios comerciales a nivel mundial. Su objetivo es la mejora continua de nuestras políticas y códigos de actuación, en el ámbito del Programa de Cumplimiento y de la Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad. Así mismo, se han llevado a cabo tres importantes acciones formativas que han de ser realizadas por el 100% de la plantilla:

- Código Ético.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Igualdad de género: de la concienciación a la práctica.

Una vez lanzadas a toda la plantilla, estas formaciones han sido incorporadas al paquete de formaciones iniciales para las nuevas incorporaciones.

CALIFICACIONES Y PREMIOS

LISTA DE EVALUACIONES Y CALIFICACIONES DE RSC RECIBIDAS EN 2021



Calificación platino en RSC



Charter de la diversidad



Sello Bequal de la Discapacidad organizada



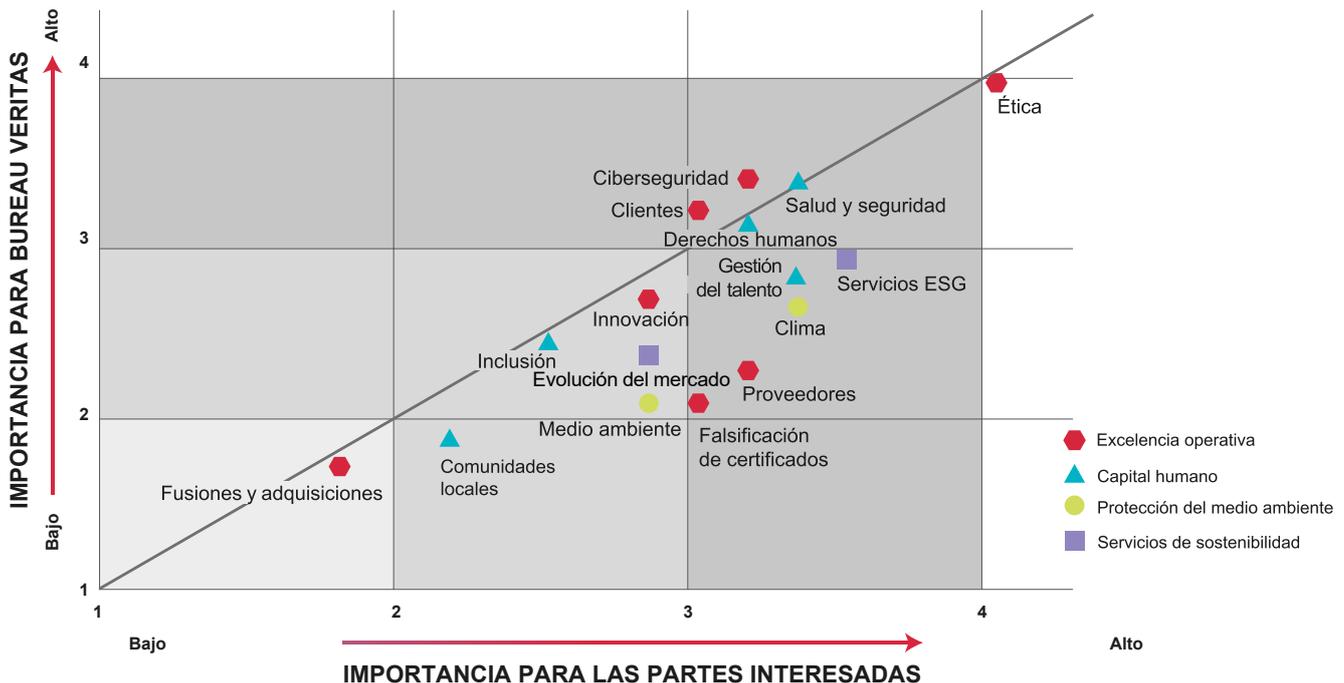
Programa EMIDIS para empresas comprometidas con la diversidad LGTBI



Gender Equality European & International Standard

MATRIZ DE LA MATERIALIDAD

Como parte de la evaluación de idoneidad llevada a cabo por el Comité de RSC y de Sostenibilidad local, se ha considerado la siguiente matriz de materialidad:



3

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

A partir de la matriz de materialidad se han identificado una serie de riesgos y oportunidades. Se consideraron no significativos para el año 2021 Fusiones y Adquisiciones, al no haber habido en el año objeto de la presente memoria ninguna y el de Falsificación de certificados dado que desde 2016 se implementaron una serie de acciones (código QR, marcas de agua, sistemas de control y consulta para asegurar la validez de los certificados..) para prevenir, atenuar o detectar este tipo de situaciones que son muy esporádicas. En todo caso, de detectarse alguna se informa a las Autoridades competentes, incluidos Organismos de Acreditación y se toman las acciones legales pertinentes.

Como significativos se han considerado los siguientes, divididos en cuatro categorías principales:



Mejorar la experiencia operativa



Hacer crecer el capital humano



Proteger el medio ambiente



Desarrollar servicios y soluciones para un desarrollo sostenible

Bureau Veritas ha definido una política, un plan de acción, indicadores y objetivos para cada uno de estos riesgos y oportunidades.

RIESGOS Y OPORTUNIDADES	POLÍTICAS	ACIONES	INDICADORES	
EXCELENCIA OPERATIVA				
1	Ética	Código Ético	Tomar decisiones de acuerdo con las normas éticas del Grupo: prevenir la corrupción	Proporción de empleados formados en el Código Ético Número de infracciones del Código Ético
2	Clientes	Política de calidad Política de experiencia del cliente Procedimientos de calidad	Garantizar la alta calidad de los servicios, informes y certificados	Net Promoter Score Porcentaje de personas que pertenecen a entidades con certificación ISO 9001
3	Gestión de la cadena de suministro	Código de conducta de socios comerciales (BPCC) Condiciones y términos generales de compras	Garantizar el cumplimiento de los socios con los valores de Bureau Veritas y la política de RSC	Porcentaje de aceptación de la BPCC
4	Ciberseguridad	IS/IT Charter Política de protección de datos	Garantizar la solidez del Grupo y la protección de datos	Proporción de empleados que han hecho al menos un curso de formación
5	Innovación	Planes de acción de las líneas de servicio	Adaptar la oferta a las nuevas necesidades del mercado	Crecimiento de las actividades relacionadas a nuevos servicios
CAPITAL HUMANO				
6	Gestión del talento	Employer Value Proposition Programas MyPerformance y MyDevelopment Estrategia de talento de grupo	Atraer, cuidar y retener el talento	Tasa de compromiso de los empleados Tasa de abandono voluntario
7	Diversidad e inclusión	Valores BV Expectativas de liderazgo de BV Política de inclusión	Desarrollar la igualdad de oportunidades y promover la diversidad e inclusión	Igualdad salarial entre mujeres y hombres Proporción de mujeres en diferentes niveles de responsabilidad en la organización
8	Derechos humanos	Política de derechos humanos	Garantizar que los derechos Humanos se respetan en todos los países donde Bureau Veritas opera	Número de infracciones de la política de derechos humanos
9	Salud, seguridad y bienestar	Política de seguridad Reglas de seguridad Procedimientos de seguridad	Garantizar la salud y la seguridad de los empleados y socios del Grupo durante cada misión	Tasa total de accidentes (TAR) Tasa de tiempo perdido (LTR) Porcentaje de personas que pertenecen a entidades con certificación ISO 45001
10	Apoyo comunidades locales	Política de filantropía	Ayudar en el crecimiento de las comunidades locales	Donaciones y tiempo dedicado al voluntariado
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE				
11	Lucha contra el cambio climático	Política medioambiental Compromiso climático Política de ecoeficiencia operativa	Reducir las emisiones de CO ₂ del Grupo y preparar la empresa para hacer frente a los cambios climáticos	Emisiones de CO ₂ por empleado (toneladas al año) Proporción de energías renovables en el consumo total de electricidad
12	Promover el medio ambiente y la diversidad	Política de medio ambiente Acción en favor de la biodiversidad	Proteger el medio ambiente y la biodiversidad	Porcentaje de personas que pertenecen a entidades con certificación ISO 14001 Número de árboles plantados
SERVICIOS Y SOLUCIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD				
13	Adaptación a los cambios del mercado	Nueva cartera de servicios Green Line	Apoyo a nuestros clientes en sus estrategias de RSC	Crecimiento proporcional de los servicios RSC

MEJORAR LA EXCELENCIA OPERATIVA

LA ÉTICA, UN ABSOLUTO

ANTECEDENTES

La actividad de Bureau Veritas requiere intrínsecamente independencia, imparcialidad e integridad. Por ello, la ética es uno de los tres «absolutos» del Grupo. El compromiso ético abarca cuatro grandes principios, recogidos en nuestro Código Ético. Entre ellos figura el compromiso de luchar contra la corrupción. Debido a su amplia cobertura geográfica y a su actividad de inspección y certificación de segunda o tercera parte, Bureau Veritas está potencialmente expuesta a riesgos de corrupción pasiva en los países más propensos a este fenómeno. Todos los riesgos de corrupción y tráfico de influencias están identificados en un mapa específico a nivel mundial.

Bureau Veritas previene estos riesgos mediante un programa de cumplimiento fundado en el compromiso de la dirección, el mapeo y la gestión de riesgos. La prevención comienza con la educación a través de un Código Ético, un Código de Conducta para Socios Comerciales y un programa de formación. También es relevante el establecimiento de controles previos y la exigencia de autorización previa por parte del Comité Ético para regalos, invitaciones, actividades

de patrocinio y donaciones, junto con un procedimiento de diligencia debida de terceros para entablar nuevas relaciones comerciales.

Existe un sistema de alerta para detectar posibles incidencias de riesgo y un procedimiento de control que incluye varias fases de verificación, incluidos los procedimientos de diligencia debida llevados a cabo por la Auditoría Interna como parte de su revisión anual del sistema anticorrupción. Cuando es necesario, se adoptan medidas correctoras y, si procede, se imponen sanciones.

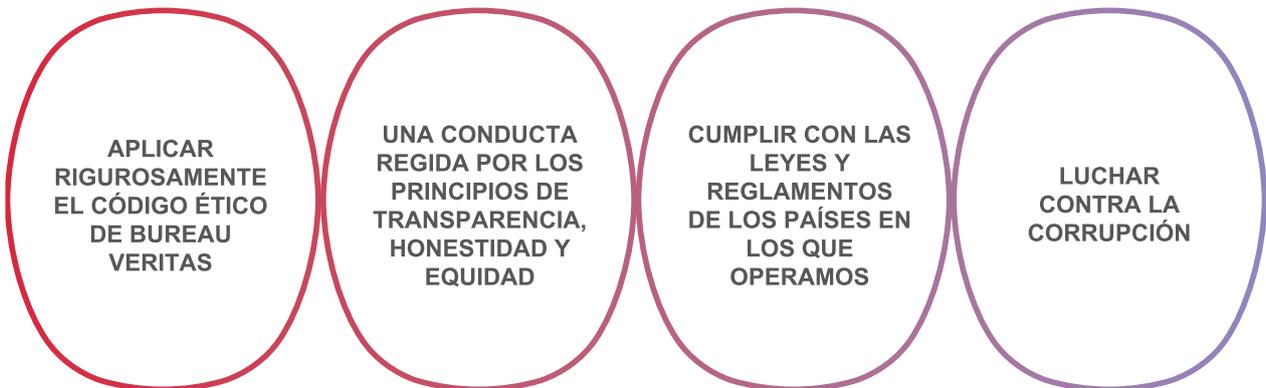
Los socios comerciales del Grupo, como intermediarios, subcontratistas, socios de Joint Ventures y Uniones Temporales de Empresas y proveedores clave, están obligados por contrato a aplicar el Código de Conducta para Socios Comerciales (BPCC) en sus relaciones con Bureau Veritas. El BPCC incluye los principales principios y normas del Código Ético, empezando por la exigencia de evitar la corrupción, el tráfico de influencias y los conflictos de intereses. Una conducta contraria a esas normas implica la extinción inmediata a la relación comercial y la posible reclamación de daños y perjuicios.

POLÍTICA

Código ético

El Código Ético del Grupo establece los principios y normas en los que el Grupo basa su desarrollo y crecimiento a largo plazo y construye relaciones de confianza con sus clientes, empleados y socios comerciales.

Se aplica a todos los empleados del Grupo y cumple con los requisitos del Consejo TIC. Tiene cuatro principios fundamentales:



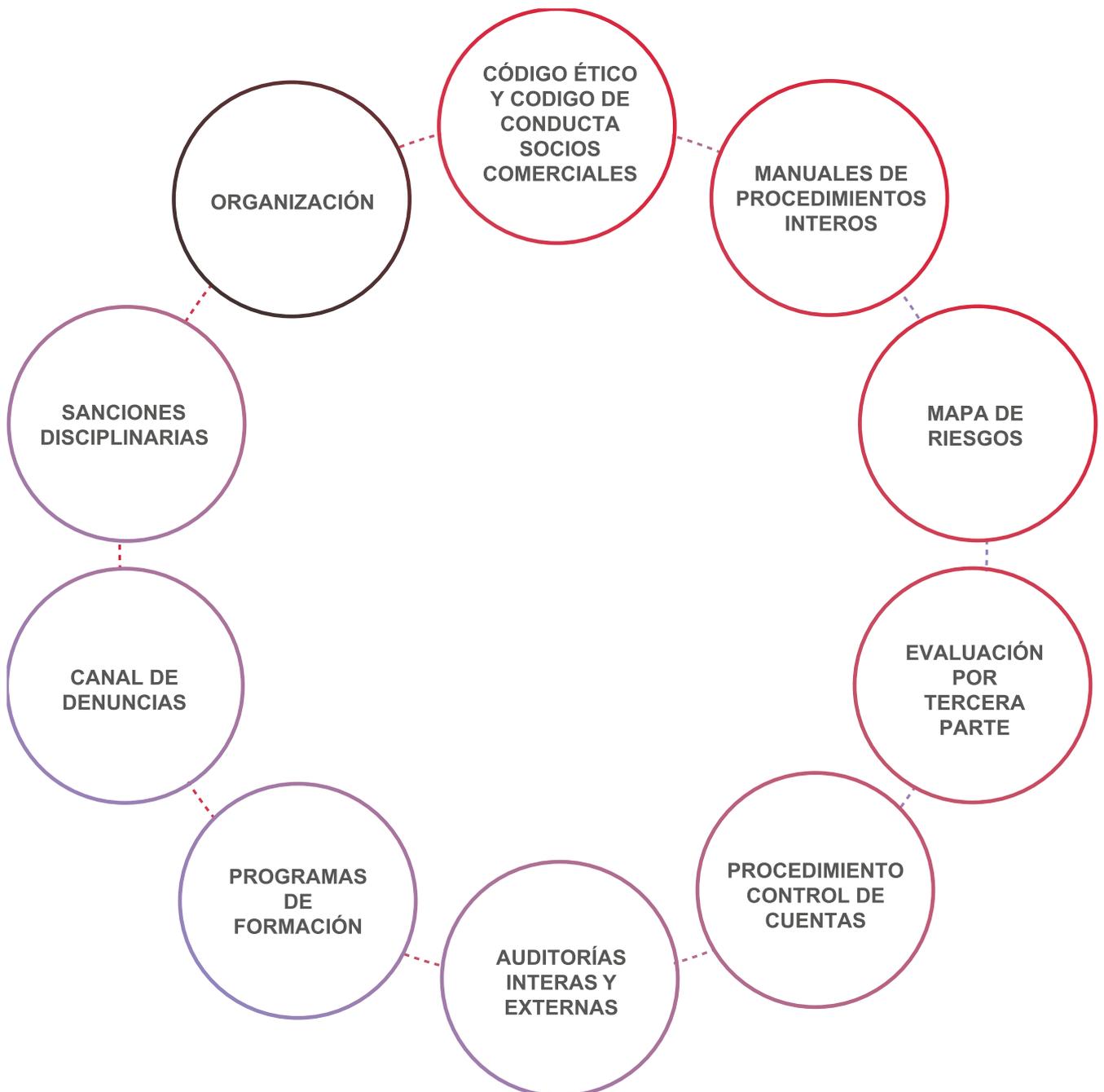
El cumplimiento de estos principios éticos se ha convertido en una fuente de orgullo para todos los empleados y las empleadas, que deben asegurarse de que sus decisiones cotidianas se tomen de acuerdo con el Código Ético. Se pueden tomar medidas disciplinarias contra cualquier trabajador o trabajadora de BV que no cumpla con los principios y las normas establecidas en el Código Ético.

El Código Ético está disponible en la [página web del Grupo](#) y se actualiza periódicamente, siendo su última versión del año 2020. Esta última actualización supuso un cambio en el estilo de redacción y la inclusión de muchos ejemplos prácticos, con la intención de que el Código Ético sea más fácil de leer, entender y aplicar.

Programa de cumplimiento

El Programa de Cumplimiento de Bureau Veritas expresa un compromiso de gobierno corporativo e incluye los siguientes componentes:

- el Código Ético del Grupo;
- el Código de Conducta para Socios Comerciales (BPCC);
- un manual de procedimientos internos;
- un proceso de mapeo de riesgos de corrupción;
- un programa de formación obligatorio a nivel mundial para todo el personal (disponible principalmente como módulo de aprendizaje electrónico y complementado con iniciativas locales de formación y sensibilización);
- un procedimiento de denuncia de infracciones éticas internas y externas;
- procedimientos de diligencia debida internos y/o externos para los socios comerciales;
- procedimientos de control, incluso para la contabilidad, con la asignación de cuentas específicas para las transacciones reguladas (regalos, donaciones, etc.);
- la certificación anual de los marcos de orientación y los procesos regulares de control y evaluación, realizados principalmente a través de una campaña anual de autoevaluación; y
- auditorías internas y externas, incluida una auditoría específica para las medidas anticorrupción.



Procedimientos reforzados regularmente

Mediante la aplicación de normas y procedimientos internos específicos, el Grupo pone especial cuidado en la selección de sus socios comerciales (intermediarios, socios de Joint Ventures o Uniones Temporales de Empresas, subcontratistas, principales proveedores), evalúa a sus clientes y la integridad de sus acciones, prohíbe determinadas transacciones, como los pagos de facilitación y las comisiones ilegales, y restringe otras, como las donaciones a organizaciones benéficas, los patrocinios y los regalos. Tras entablar una relación comercial, Bureau Veritas supervisa todas las operaciones y controla los pagos realizados en los casos más delicados. Además, la financiación de los partidos políticos está estrictamente regulada.

En cuanto a donaciones y esponsorizaciones o patrocinios, las acciones que se han llevado a cabo en la anualidad 2021 han seguido en todos los casos la política y procedimiento aplicable, habiendo sido todas ellas acordadas en la empresa Bureau Veritas Iberia, S.L., con el siguiente desglose por tipología e importes:

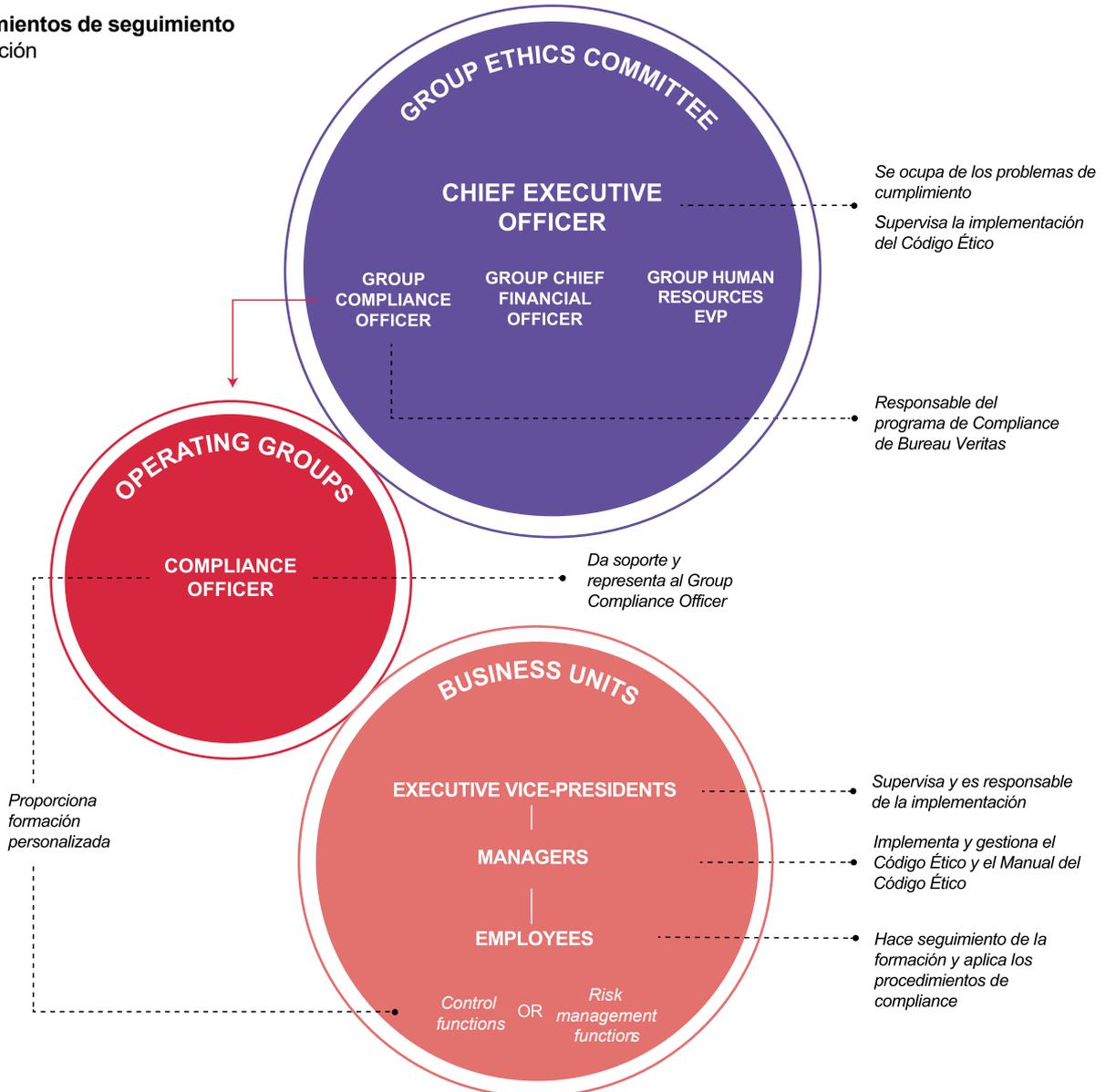
- Donaciones: 5.000€
- Patrocinios: 28.890€
- **Total: 33.890€**

Las medidas adoptadas para prevenir tanto la corrupción como el soborno y para cumplir las normas antimonopolio y las sanciones económicas internacionales se mejoran regularmente. Para ello se revisan los procedimientos internos, se imparte formación adicional y se envían alertas periódicas a través de la red de Compliance Officers del Grupo.

Cada grupo operativo cuenta con un manual específico que abarca sus propias cuestiones jurídicas, de gestión de riesgos y de ética, diseñado para ayudar a los directores operativos a cumplir con las normas aplicables al Grupo en su conjunto. En el ejercicio de su actividad, Bureau Veritas despliega procedimientos operativos específicos para sus inspectores y auditores con el fin de garantizar la integridad e imparcialidad de sus servicios, lo que resulta trascendental para reforzar la confianza y preservar sus licencias y autorizaciones para operar (LTO).

Procedimientos de seguimiento

Organización



El Compliance Officer del Grupo es el jefe del departamento de Asuntos Jurídicos y Auditoría del Grupo. Define, aplica y supervisa el Programa de Cumplimiento, asistido por un adjunto y una red de Responsables de Cumplimiento en cada Grupo Operativo.

El Comité Ético del Grupo a nivel mundial está conformado por el Director General, el Director Financiero, el Director de Recursos Humanos y el Responsable de Cumplimiento del Grupo y esa misma estructura se traslada a los países y regiones a nivel operativo. El Comité se reúne al menos una vez al año y, siempre que sea necesario. Supervisa la aplicación del Programa de Cumplimiento y trata todas las cuestiones éticas que le presenta el Responsable de Cumplimiento del Grupo. El Responsable de Cumplimiento del Grupo informa de las infracciones de las que ha tenido conocimiento y presenta al comité un informe anual completo sobre la aplicación y el seguimiento del Programa de Cumplimiento.

Cada seis meses, el Responsable de Cumplimiento del Grupo presenta al Comité de Auditoría y Riesgos de la empresa un informe sobre el cumplimiento. También informa al Comité Ejecutivo sobre los progresos realizados en los planes de acción.

Además, el representante legal de cada entidad jurídica (filial o sucursal) es responsable de la aplicación del Código Ético y del Programa de Cumplimiento por parte de los empleados que están bajo su autoridad. Para ello, debe entregar un ejemplar del Código Ético a todos sus empleados, asegurarse de que reciban toda la formación necesaria, informarles de sus deberes en términos sencillos, prácticos y concretos, y hacerles saber que cualquier violación del Código Ético constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones profesionales que puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Evaluaciones anuales globales

Cada año, el Grupo lleva a cabo una evaluación del cumplimiento, tras la cual el representante legal de cada entidad emite una declaración.

Estas declaraciones se consolidan a continuación a nivel de cada grupo operativo, tras lo cual cada miembro del Comité Ejecutivo responsable de un grupo operativo firma una declaración anual de conformidad. Estas declaraciones de conformidad se envían al Responsable de Cumplimiento a nivel mundial, que emite, sobre esta base, un informe anual que se entrega al Comité Ético y, posteriormente, al Comité de Auditoría y Riesgos.

El cumplimiento de los principios y normas éticas de Bureau Veritas también se tiene en cuenta en las evaluaciones anuales de los directivos. Cada directivo debe confirmar el cumplimiento de las normas éticas del Grupo durante su evaluación anual.

Auditorías periódicas internas y externas

El cumplimiento del Código Ético es revisado periódicamente por los auditores internos, que informan de sus conclusiones al Compliance Officer y al Comité de Auditoría y Riesgos. La auditoría de cumplimiento es uno de los principales ciclos y procedimientos cubiertos por el Departamento de Auditoría Interna y Servicios de M&A.

Además, el Programa de Cumplimiento se somete a una auditoría externa anual realizada por una empresa de auditoría independiente, que emite un certificado de cumplimiento al Responsable de Cumplimiento, que posteriormente lo envía al Comité de Cumplimiento del Consejo TIC, la asociación internacional que representa a las empresas independientes de ensayo, inspección y certificación. Cada año, el Responsable de Cumplimiento a nivel mundial presenta los resultados de esta auditoría al Comité Ético y, posteriormente, al Comité Ejecutivo y al Comité de Auditoría y Riesgos.

Sistema de denuncia de irregularidades

Si un empleado del Grupo tiene una pregunta o se enfrenta a un problema relacionado con la aplicación o interpretación del Programa de Cumplimiento, puede ponerse en contacto con el Responsable de Cumplimiento local o pedir consejo a sus responsables locales.

Si no se consigue una solución satisfactoria, si el empleado se muestra reacio a tratar el asunto con su superior jerárquico, o si no se pueden aplicar otros procedimientos para tratar las denuncias individuales, el empleado puede seguir el procedimiento de denuncia dedicado a las cuestiones éticas, poniéndose en contacto directamente con el Responsable de Cumplimiento Normativo a través de la línea directa de denuncia interna o poniéndose en contacto con la línea directa profesional externa de denuncia. El asunto se tratará de forma confidencial y en la medida de lo posible no se revelará la identidad del empleado.

Las preguntas, reclamaciones o comentarios de terceros sobre el Código Ético también pueden enviarse directamente al Compliance Officer mundial o al de un Grupo Operativo y además pueden tramitarse a través del canal externo de denuncia (canal ético).

PLAN DE ACCIÓN

En el año 2021 (agosto-septiembre) se ha lanzado una formación en relación al Código Ético, sus principios y políticas, que resultaba obligatoria para todos los trabajadores y todas las trabajadoras, siendo el porcentaje de cumplimiento el siguiente:

Para el año 2022 se prevé el lanzamiento de otra formación en "Antitrust", formación que trasladará como de carácter obligatorio a personas con ciertas posiciones y cargos de riesgo en esa materia.

Además, se está llevando a cabo un trabajo en profundidad sobre los continuos ajustes realizados en el procedimiento de diligencia debida a terceros. También se ha empezado a trabajar en la revisión de los procedimientos de control contable.

SEGUIMIENTO POLÍTICAS CÓDIGO ÉTICO

- **Intermediarios:** durante 2021 hemos dado de alta a 13 intermediarios en Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L., Uniper., todos ellos administradores de fincas (servicios de inspección reglamentaria en fincas) y se ha seguido en todos los casos el procedimiento previsto que incluye auditoría de cumplimiento.
- **Subcontratistas:** Se ha seguido, en todas las empresas del Grupo en España, para el alta de todos los subcontratistas (freelances y empresas) el procedimiento previsto.

En ambos casos intermediarios y subcontratistas el control se hace desde Flex y herramienta Prevengos y se exige adhesión CoE, Código de Conducta Socios Comerciales y Política Laboral y de Derechos Humanos, así como aportación de certificados de estar al corriente de Seguridad Social y Hacienda y certificado de titularidad de la cuenta bancaria donde se hacen los pagos, todo lo cual incide en el control de blanqueo de capitales y anti-bribery.

- **Conflicto de intereses:** se ha aplicado el procedimiento establecido para la contratación de un familiar o para el control respecto vínculos externos con otras empresas/ negocios, para evitar la influencia en la prestación de servicios.
- **Leyes competencia:** se ha controlado y entendemos que se han respetado las leyes de competencia, aplicando reglas de juego limpio a nivel comercial y también de respeto a las sanciones internacionales.
- **Confidencialidad y Protección de Datos personales:** se ha respetado en todo momento las obligaciones de confidencialidad generales y específicas en cuanto a información propia y de terceros, asimismo

se ha cumplido con la normativa aplicable a nivel de tratamiento de datos personales.

- **Política de donaciones, esponsorizaciones y regalos:** han sido aplicadas las políticas en relación a donaciones, esponsorizaciones y regalos, siguiéndose en todos los casos el procedimiento de previa autorización. El control se hace a través de Flex y los pagos se materializan a través de cuenta contable específica.

INDICADORES

Cada trimestre se hace un seguimiento de varios indicadores, entre ellos:

- una métrica para garantizar que todos los empleados reciban formación sobre el Código Ético; los nuevos empleados tienen un mes para completar esta formación;
- Se han prestado además formaciones individualizadas (induction plan a managers y personas con ciertas posiciones más comprometidas) y asimismo se han llevado a cabo formaciones grupales (por ejemplo al departamento de comerciales).
- una métrica para las declaraciones de los responsables de cumplimiento de los grupos operativos sobre las alertas éticas emitidas y las conclusiones de las investigaciones. Estas se registran a través de una plataforma específica. Las alertas se clasifican según el Código Ético. En 2021, en España hubo dos alertas relacionadas con el incumplimiento de la sección de nuestro Código Ético titulada «Ser conforme: Conformidad» sobre vulneraciones a la integridad del servicio prestado y ninguna relacionada con los derechos humanos, corrupción o soborno.

INDICADORES	2021	2020
Proporción de empleados formados en el Código Ético ^(a)	95,3%	99,2%
Número de infracciones del Código Ético	2	1

^(a) Este cálculo incluye toda la formación online y presencial realizada por los empleados después de su primer mes en el Grupo. No incluye a los becarios, a los estudiantes en programas de estudio y trabajo, al personal temporal, a los empleados que llevan menos de un mes en la empresa ni a los empleados contratados antes de la implantación del sistema informático integrado de RRHH SuccessFactors.

LAS RELACIONES CON LOS CLIENTES, PRIORIDAD PARA BUREAU VERITAS

ANTECEDENTES

La naturaleza de los servicios prestados por Bureau Veritas pone sistemáticamente a los clientes en contacto con los equipos de operaciones, ventas, gestión o apoyo del Grupo. En este sentido, una relación con el cliente de alta calidad en todos los niveles de la cadena de valor es esencial para garantizar su satisfacción y crecimiento.

Una mala calidad repercutirá en la sostenibilidad del negocio del Grupo e influirá directamente en la satisfacción y fidelidad de los clientes. Los riesgos que el Grupo trata de prevenir son:

- la falta de capacidad de respuesta y la indisponibilidad para atender las necesidades de los clientes;
- no comprender las expectativas del cliente o prestarle un servicio inadecuado;
- servicios de baja calidad (inexactitudes en los informes, etc.);
- no proporcionar un seguimiento posterior al servicio adecuado

Estos riesgos pueden contribuir a una erosión de la relación entre Bureau Veritas y sus clientes, afectando a la reputación y a los resultados del Grupo.

POLÍTICA

Las relaciones con los clientes son una prioridad absoluta en Bureau Veritas, y las políticas establecidas a este respecto se basan en dos componentes clave:

- el sistema de gestión del Grupo, las políticas, procesos y estrategias estándar para la mejora continua;
- seguimiento de la experiencia de los clientes, incluyendo las encuestas de satisfacción de los mismos.

PLAN DE ACCIÓN

Un sistema de gestión de la calidad

La excelencia operativa requiere un sistema de gestión de la calidad que sustente la organización del Grupo y permita a Bureau Veritas difundir las mismas normas en todo el mundo y en cada una de sus actividades.

La política de calidad del Grupo, revisada recientemente, se centra en cuatro áreas:

- proporcionar a los clientes de Bureau Veritas un servicio de primera calidad, garantizando la eficacia y la integridad;
- satisfacer las expectativas de las partes interesadas;
- gestionar los riesgos e
- incorporar la mejora continua en nuestra actividad diaria.

La calidad de las operaciones del Grupo es supervisada por dos departamentos: el de QHSSE y el de TQR:

El departamento de QHSSE (Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente) gestiona el sistema global integrado de calidad, seguridad y medio ambiente del Grupo adoptado por todas las divisiones. Es responsable de elaborar la documentación del sistema de gestión, trasladar las directrices de calidad a todo el Grupo y realizar el seguimiento del cumplimiento a través de las distintas auditorías internas.

Por su parte, desplegado a nivel de los distintos grupos operativos, el departamento de TQR (Técnico, Calidad y Riesgo) se encarga de velar por la conformidad de las acreditaciones y autorizaciones y de cumplir las normas técnicas y organizativas establecidas por las autoridades de supervisión, como los ministerios y los organismos de acreditación. El departamento valida el enfoque y la metodología utilizada en la operativa del Grupo, asegura que los trabajos sean realizados por trabajadores cualificados y es consultado en las fases previas para verificar el cumplimiento de las ofertas de servicios, garantizando la capacidad del Grupo para ejecutar esos servicios con el máximo nivel de calidad.

Los departamentos de QHSSE y TQR están asistidos por redes estructurales de responsables de Calidad y TQR.

Bureau Veritas cuenta con distintas acreditaciones y autorizaciones así como con un sistema de gestión integrado por una entidad externa independiente certificado desde hace muchos años.

Todas las sociedades de Bureau Veritas en España están dentro del alcance de la certificación en la norma ISO 9001.

EXPERIENCIA DEL CLIENTE

La satisfacción del cliente es una de las principales prioridades de Bureau Veritas, con independencia de su tamaño, ubicación y actividad o de los servicios prestados que reciban por parte de Bureau Veritas.

Además del trato diario entre los equipos de Bureau Veritas y sus clientes, las entidades realizan regularmente encuestas de satisfacción a los clientes. Los resultados a nivel local y global permiten a Bureau Veritas seguir mejorando los niveles de satisfacción de sus clientes.

El Grupo realiza periódicamente encuestas de satisfacción de clientes basadas en el método Net Promoter Score (NPS). Este método de encuesta evalúa el potencial de los clientes para recomendar los servicios de Bureau Veritas a un tercero, mitigado por los que no están dispuestos a hacerlo. Se utiliza como complemento de las encuestas de satisfacción de las entidades operativas para ayudar a definir un indicador pertinente para todo el grupo, al tiempo que da a cada entidad la posibilidad de diseñar encuestas de satisfacción más adecuadas a sus necesidades. Los datos resultantes son elementos clave de entrada para la revisión del sistema.

INDICADORES

Las encuestas de satisfacción de los clientes se organizan de forma centralizada. En las mismas, se solicita a los clientes que califiquen su satisfacción en una escala de 1 a 10. En 2021, el nivel de percepción global de satisfacción, sobrepasó los 8 puntos sobre 10, dato ligeramente superior al de 2020 que alcanzó los 8 puntos; por otro lado el indicador de referencia utilizado en todo el grupo, NPS, arrojó un resultado de un 50, frente al 39,3 de 2020, mejorando por tanto considerablemente el mismo.

Además de las encuestas de satisfacción de los clientes, el Grupo tiene implantado un procedimiento de gestión de Quejas, Reclamaciones y Apelaciones así como una herramienta de gestión de reclamaciones (QESIS) para todo el Grupo. Esta solución, que ofrece una trazabilidad de principio a fin, implica a todas las partes interesadas en el proceso de gestión de las reclamaciones y permite un monitoreo tanto local como corporativo.

INDICADORES	2021	2020
Percepción satisfacción global del cliente	8,3 sobre 10	8 sobre 10
Puntuación del promotor neto (NPS)	50	39,3

GESTIÓN DE COMPRAS DE BIENES Y SERVICIOS

ANTECEDENTES

Las compras realizadas por Bureau Veritas incluyen las compras de bienes y servicios.

El departamento de compras trata principalmente con los proveedores, para lo cual se relaciona diariamente con los compradores internos locales responsables de la gestión.

El Departamento de Compras mantiene una actitud proactiva para dar respuesta a las exigencias tanto internas como externas, y para adoptar un compromiso firme a todos los niveles, desarrollando nuevas capacidades y haciendo partícipe al proveedor desde la primera toma de contacto con Bureau Veritas. Los proveedores, por tanto, son considerados actores estratégicos dentro de Bureau Veritas y la función de compras dispone de los mecanismos necesarios para garantizar una cadena de valor justa, transparente y ética.

La misión de Compras define la característica de centralización (que permite la obtención de sinergias y la aplicación de las mejores prácticas en las compras de todo el Grupo) y los 4 valores fundamentales que se deben preservar:

- Servicio: orientación al cliente
- Eficiencia: aportación de valor, ahorros y reducción de costes
- Cumplimiento: Ética
- Calidad y Competitividad: búsqueda de la excelencia en proveedores

La estrategia de aprovisionamiento responsable de Bureau Veritas se basa en su plan de responsabilidad, que abarca la responsabilidad social y medioambiental y la conducta empresarial ética. Estos principios se aplican a sus compras y son parte integrante de las condiciones generales de compra, el Código Ético y el Código de Conducta de los Socios Comerciales (BPCC) asociado.

Todos los compradores de Bureau Veritas están concienciados sobre los temas relacionados con la compras responsables y reciben formación sobre el Código Ético del Grupo. El nuevo ERP del Grupo, denominado FLEX, se centra especialmente en las compras de bienes y servicios, en particular, en la cadena de valor Procure to Pay (P2P), que abarca todo el proceso, desde el pedido hasta el pago al proveedor. Esto permite:

- mejorar sus relaciones con los proveedores, facilitando al mismo tiempo la supervisión de la base de datos de proveedores;
- desarrollar capacidades analíticas (visibilidad sobre los gastos, lista de proveedores y categorías de gastos);
- asegurarse de que se respetan los procedimientos de compra y garantizar la segregación de funciones.

El departamento de Compras se apoya en la cadena de valor P2P para reforzar su política de listado de proveedores, supervisar el enfoque adoptado en cuestiones relacionadas con la responsabilidad social y medioambiental, y evaluar a los proveedores en materia de ética empresarial.

POLÍTICA

La función de Compras tiene cuatro objetivos estratégicos principales definidos en el plan estratégico del Grupo:

- «Mejor precio»: gastar menos;
- «Mejor forma»: gastar mejor;
- «Mejores actuaciones»: gestionar los riesgos de forma más eficaz;
- «Personas»: formar e informar a los «actores» adecuados.

Desde 2019, la política de compras del Grupo se apoya en la transformación estratégica y digital de la función, junto con las herramientas necesarias para cumplir esta ambición.

La crisis de Covid-19 ha perturbado considerablemente la función de compras de Bureau Veritas. A corto plazo, la atención se centró en proteger la salud financiera y gestionar los riesgos de la cadena de suministro, pero la situación también ha contribuido a crear un enfoque más responsable con los socios. La crisis sin precedentes ha intensificado la necesidad de un mayor control de las compras de bienes y servicios, con una estrategia centrada en una colaboración más fluida y mejor estructurada con terceros. Esto implica la digitalización de los procesos de compra, la creación de relaciones eficientes con los proveedores y una estrecha colaboración entre los compradores.

PLAN DE ACCIÓN

La digitalización es clave para la mejora continua en las compras responsables

Como parte de sus esfuerzos para asegurar los procesos de abastecimiento, en 2019 el departamento de Compras del Grupo incluyó la clasificación de los socios de Bureau Veritas en la plantilla del módulo P2P del proyecto FLEX. En 2020 se actualizaron los listados de socios en el sistema, con un seguimiento automatizado de los riesgos para la supervisión operativa de los proveedores responsables. Se han actualizado las condiciones generales de compra para hacer referencia al Código de Conducta para Socios Comerciales (BPCC) y al Código Ético.

Para fomentar y garantizar una mejora en la visión estratégica del análisis de la información de los proveedores se ha incluido indicadores sobre las compras responsables (Aceptación del Código Ético y del Código de Conducta BPCC).

Los cuadros de mando y los indicadores de rendimiento permitirán a los compradores optimizar sus operaciones, ampliar su ámbito de intervención y mejorar el control de los riesgos en varias categorías de gastos de Bureau Veritas.

Gestión responsable de los proveedores estratégicos

Para alinear a los proveedores con un enfoque de compras responsables, Bureau Veritas ha implantado una política de compras en ese sentido. En 2020 se puso en marcha un enfoque selectivo centrado en los proveedores estratégicos, con el objetivo de enumerar los principales socios de alto riesgo y apoyarlos en sus esfuerzos de mejora. Para ello se ha utilizado el cuestionario de autoevaluación de proveedores responsables RSC.

Para los proveedores estratégicos, el departamento de Compras diseñó un cuestionario de autoevaluación de proveedores responsables basado en los cinco temas del plan de deberes de cuidado.

Para perfeccionar el procedimiento de evaluación, Bureau Veritas inició un programa de gestión selectiva de proveedores a finales de 2020, para introducirlo gradualmente junto con el desarrollo continuo de las medidas de evaluación.

MEDIDAS AMBIENTALES

El modelo de compras de Bureau Veritas está sujeto a una permanente revisión en base a mejoras continuas incrementales para adaptarlo a las necesidades del servicio y a la continua búsqueda de eficiencias.

En el firme compromiso con la lucha contra el cambio climático, el departamento de compras tiene como objetivo la reducción de emisiones de CO². Entre las medidas aplicadas para controlar y reducir el consumo figuran las siguientes:

- Optimización de espacio en utilización en los centros.
- Acciones encaminadas a la transformación de la flota cambiando los modelos de vehículos a otros con emisiones más bajas de los 130g de CO² así como adquiriendo en renting vehículos eléctricos e híbridos, habiendo incrementado en un 2,4% la flota de vehículos de 0 emisiones y un 9,4% los vehículos ECO.
- Acciones para contribuir a una transición hacia la sostenibilidad sustituyendo botellas y vasos de plástico por botellas verdes R- PET (envases sostenibles) y por vasos compostables.
- Implementación en todas las oficinas de puntos de reciclaje de residuos, papel, pilas, toners.

INDICADORES

El indicador de compras de bienes y servicios responsables se incluye ahora en los indicadores de rendimiento del departamento de compras. En 2021, los indicadores han sido:

1. El número de proveedores que han aceptado la BPCC: 90%.
2. El número de proveedores Top50 que en el 2021 han aceptado a responder a los cuestionarios de autoevaluación: 62%.

CIBERSEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

ANTECEDENTES

Los sistemas de información y las soluciones digitales son fundamentales para impulsar la estrategia y el crecimiento del Grupo en el futuro. Ante las amenazas en constante evolución y la creciente exposición digital, la protección de los datos confidenciales de los clientes es una de las principales preocupaciones del Grupo. Bureau Veritas también busca proteger sus negocios y su experiencia, garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos, y asegurar sus datos estratégicos y financieros.

El Grupo creó una organización dedicada a la ciberseguridad y la protección de datos en 2016. En el marco de la transformación digital de las empresas del Grupo, y en consonancia con la aceleración de la estrategia de computación en la nube, Bureau Veritas decidió intensificar el despliegue de su plan de seguridad informática.

POLÍTICA

a) Seguridad informática y políticas de funcionamiento

Bureau Veritas cuenta con una estrategia para todo el grupo basada en la norma ISO 27001 que garantiza que está alineada con las expectativas del mercado y cuenta con un marco estandarizado y auditable. También ha diseñado políticas operativas específicas en este sentido. Estas políticas se traducen en medidas organizativas, procesos y técnicas. Los documentos más relevantes y no confidenciales están disponibles en el sitio web del Grupo: <https://group.bureauveritas.com/grupo/responsabilidad-social-de-la-empresa/declaraciones-politicas>

El Grupo también ha puesto en marcha una carta en la que se definen los derechos y responsabilidades de los usuarios, empleados y socios en materia de ciberseguridad y protección de datos. En 2018 también se lanzaron contenidos de e-learning para apoyar estas iniciativas. El objetivo final es lograr la cobertura total de los empleados, con un objetivo inicial de 50.000 empleados formados para 2020.

Sobre la base de su renovada ambición y su hoja de ruta de tres años, Bureau Veritas definió en 2019 un modelo de madurez basado en el marco de ciberseguridad del NIST. Esto ayudará a impulsar rápidos avances en todas las entidades del Grupo y facilitará la alineación entre normas y prácticas.

En 2020 se introdujeron evaluaciones de madurez para cada división. Los resultados consolidados de estas evaluaciones se presentan periódicamente al Comité Ejecutivo y al Consejo de Administración.

En materia de protección de datos personales, y especialmente de cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), el Grupo ha establecido un marco idéntico para todas las entidades, que contiene 63 medidas legales y técnicas para todas las aplicaciones del Grupo. Fue concebido conjuntamente por (i) el responsable de la protección de datos (DPO), y

(ii) el departamento de informática del Grupo y su unidad de seguridad informática.

Las aplicaciones clave que contienen datos de los empleados (ERP, CRM, HRIS, etc.) se supervisan ahora estrechamente tras la creación de una estructura de gobernanza específica en 2017. Los planes de acción y cumplimiento son gestionados por las entidades del Grupo y por los equipos centrales de Protección de Datos y Seguridad Informática.

Por lo tanto, más de 300 aplicaciones puestas en marcha antes de 2018 son supervisadas y evaluadas periódicamente. Además, gracias a la «Seguridad desde el diseño» que se describe a continuación, los nuevos proyectos también cumplen las normas de protección de datos personales desde el principio, cumpliendo así el principio clave de «Privacidad desde el diseño».

Desde 2018, las auditorías internas verifican el cumplimiento del diseño y el desarrollo del software. Cualquier discrepancia se anota en un informe y los equipos reciben planes de acción correctivos, que deben llevar a cabo.

b) Controles, procesos y prácticas de funcionamiento

Se han diseñado varias medidas para incorporar la seguridad informática a los procesos empresariales y digitales del Grupo:

- El enfoque «Security by Design» se aplica a los proyectos digitales y abarca todas las fases del proyecto, desde el diseño hasta el apoyo a la producción;
- Se han creado conjuntos de herramientas basados en las políticas de seguridad informática y están diseñados para ayudar a las distintas funciones del Grupo a aplicar las medidas. Esto incluye, por ejemplo, el despliegue de un Plan de Garantía de Seguridad para el departamento de Compras y la gestión de subcontratistas, una guía de buenas prácticas para desarrolladores y guías para administradores de TI sobre la mejora de la solidez de la arquitectura técnica;
- Se han establecido controles de calidad y seguridad para las aplicaciones y las bases de datos, que incluyen análisis de riesgos (enfoque EBIOS), escaneos de vulnerabilidad, auditorías de código, auditorías externas y pruebas de penetración para las aplicaciones críticas y sensibles;
- Existen planes de continuidad de la actividad para los servicios informáticos críticos. Estos planes están diseñados para permitir la reanudación de las operaciones en un plazo de 24 horas, y para reducir el periodo de pérdida de datos a un máximo de dos horas.

c) Equipos dedicados

El objetivo del Grupo era aumentar gradualmente el gasto en TI invertido en ciberseguridad y protección de datos, para alcanzar al menos el 5% en 2021. Este objetivo se cumplió a finales de 2020 y se ha seguido cumpliendo en el 2021. Los esfuerzos continuarán y se intensificarán en los próximos años.

Para ilustrar su ambición en este campo, el Grupo también ha nombrado a un padrino de ciberseguridad en el Consejo de Administración: Jérôme Michiels. Se encarga de gestionar y supervisar la estrategia y los resultados del Grupo en la reducción de los riesgos cibernéticos.

El departamento de seguridad de los sistemas informáticos colabora estrechamente tanto con el departamento informático en su conjunto como con todos los grupos operativos de Bureau Veritas. Es responsable de poner en marcha todas las medidas organizativas, técnicas y de proceso destinadas a proteger los bienes y los datos, identificar las amenazas y los ataques, y formular una respuesta a cualquier incidente que pueda producirse. Depende directamente del departamento de TI del Grupo.

Además de los equipos centrales, se nombran responsables de seguridad informática en cada grupo operativo para garantizar que las decisiones y prácticas de las entidades estén debidamente alineadas con las políticas y normas de Bureau Veritas.

La gestión de las operaciones de seguridad se ha seguido reforzando en 2021 con la consolidación del SOC o centro de seguridad operativa externalizado, lo que nos ha permitido mejorar la capacidad de detección y reacción ante incidentes y ofrecer vigilancia y apoyo las 24 horas del día.

El pasado Noviembre de 2021, el sistema de Ciberseguridad de Bureau Veritas detectó un ciberataque.

De inmediato se activaron nuestros procedimientos internos de respuesta a incidentes así como los procedimientos de Ciberseguridad del grupo. De forma preventiva, se decidió desconectar temporalmente los servidores y conexiones de datos de Bureau Veritas en Europa para proteger a nuestros clientes y a la propia empresa.

Tras posteriores análisis se determinó que el Ciberataque no había tenido impacto en Europa y que no se habían comprometido datos de la compañía. Durante los días posteriores a la detección de Ciberataque se desplegaron medidas para fortalecer la Ciberseguridad y se volvió a progresivamente a la normalidad de las operaciones.

d) Enfoque de confianza y cumplimiento digital

Las normas de cumplimiento interno del Grupo se basan en la norma ISO 27001. En 2021 se ha continuado trabajando para alcanzar en 2022 la correspondiente certificación.

El Grupo también se asegura de que sus prácticas de seguridad informática cumplen con sus obligaciones contractuales y con las leyes y reglamentos aplicables. Un modelo de gobernanza que incluye a los responsables de seguridad informática y al departamento de seguridad de sistemas informáticos garantiza que el enfoque de cumplimiento en cada uno de los grupos operativos del Grupo esté alineado y sea coherente.

Se presta especial atención a las compras y a los servicios prestados, sobre todo en lo que respecta a la protección de datos. Se ha desarrollado un conjunto de herramientas con el departamento de Compras del Grupo, que contiene un plan

de garantía de seguridad, las cláusulas aplicables y otras herramientas diseñadas para los compradores y gestores de contratos con proveedores de servicios.

Estos elementos están incluidos en el Código de Conducta de los Socios Comerciales de Bureau Veritas (BPCC), que es aplicable a todas las partes interesadas.

e) Tecnologías especializadas y en evolución

Además de un eficaz sistema de seguridad perimetral que lleva varios años en vigor, la prioridad actual es poner en marcha nuevas tecnologías que puedan mejorar la capacidad de protección, detección y reacción del Grupo.

Algunos ejemplos son: (1) protección avanzada de bienes y equipos (servidores, PC); (2) gestión centralizada y filtrada de los registros informáticos que permiten alimentar la aplicación de gestión de eventos de información de seguridad (SIEM) del Grupo; (3) definición de la arquitectura y los estándares para las operaciones basadas en la nube (AWS, Azure, Alibaba); y (4) provisión de una solución de clasificación cibernética que permite al Grupo anticipar e identificar las vulnerabilidades en toda su red y en todas sus regiones. La solución de clasificación cibernética ofrece seguridad de exposición a la red para cada división, junto con capacidades para gestionar planes de acción sobre la protección óptima. También se han seguido desplegando en 2021 dos soluciones para prevenir la pérdida de datos (DLP y CASB).

En 2021, se ha reforzado el equipo interno de seguridad de aplicaciones. Esto sigue aumentado significativamente la capacidad de Bureau Veritas para realizar escaneos de vulnerabilidad para todas las aplicaciones, junto con pruebas de penetración para las más críticas.

Por último, el Grupo sigue intensificando el uso de auditorías técnicas independientes realizadas por organismos acreditados (ANSSI Francia) para mejorar su nivel de protección y solidez de forma permanente. Estas auditorías se centran principalmente en las infraestructuras y soluciones críticas del Grupo.

PLAN DE ACCIÓN

A finales de 2019, Bureau Veritas elaboró una hoja de ruta revisada para los próximos tres años basada en tres prioridades principales:

- Implantar un marco de ciberseguridad de la NIST para mejorar rápidamente la madurez en todo el Grupo (8 auditorías de ciberseguridad realizadas en 2021, una por grupo operativo y otra para la sede central);
- Acelerar la aplicación de programas de auditoría, ya sea internamente o con el apoyo de empresas externas independientes, con el fin de aumentar el número de controles y pruebas de penetración (30 auditorías de vulnerabilidad realizados en 2021), identificar las áreas de mejora y coordinar las medidas correctivas para todas las entidades del Grupo;
- Lanzar un programa de certificación ISO 27001 priorizando las líneas de negocio de riesgo y las actividades que son críticas para los clientes.

INDICADORES Y COMPROMISOS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS

CIBERSEGURIDAD	2021	2022	2023
Número de iniciativas de formación (ciberseguridad, simulaciones de phishing, GDPR)	2.000	2.000	2.000
Número de iniciativas de formación (ciberseguridad, simulaciones de phishing, GDPR)	2	2	2
Número de exploraciones de vulnerabilidad realizadas	0	1	2
Número de pruebas de penetración realizadas	0	1	2
Número de incidentes de seguridad notificados(a)	1	1	1
Número de incidentes relacionados con los datos de los clientes	0	0	0
Número de clientes afectados por un incidente de seguridad	0	0	0
Número de multas/sanciones relacionadas con un incidente de seguridad e impuestas por una autoridad	0	0	0

^(a) Excluyendo los incidentes relacionados con ordenadores personales y sin pérdida de datos (por ejemplo, detección de malware).

PRIVACIDAD DE DATOS	2021	2022	2023
Número de auditorías «Privacy by Design» realizadas (GDPR)	3	4	4
Número de reclamaciones recibidas de clientes y terceros	0	0	0
Número de reclamaciones ante las autoridades de protección de datos	0	0	0

INNOVACIÓN

ANTECEDENTES

En Bureau Veritas se promueve y fomenta que toda la organización sea motor e impulsor de soluciones innovadoras. Por una parte, replicando y ofreciendo las soluciones que otras unidades de negocio del Grupo han desarrollado. Por otro lado, incorporar una mentalidad innovadora para proponer nuevos servicios o formas de hacer en función de los retos cambiantes del entorno.

La innovación y el desarrollo digital son habilitadores clave para acelerar la ejecución nuestra hoja de ruta, anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes y ayudarlos a asegurar una mayor eficiencia de sus activos, sistemas y productos.

La digitalización, en todos los ámbitos de la compañía, nos ayuda a mejorar la eficiencia de estas soluciones y de nuestros procesos y, desde nuestra experiencia y conocimiento, acompañar a los clientes en su propia transformación digital.

POLÍTICA

Bureau Veritas mantiene una vigilancia continua sobre estas nuevas tecnologías y sobre la normativa que las acompaña. Esta vigilancia normativa está organizada por negocios y países.

Estar atento a la normativa permite a Bureau Veritas adaptar continuamente sus servicios a los nuevos retos a los que se enfrentan la sociedad y las empresas. También ha llevado a la creación de nuevos servicios específicamente diseñados para abordar los nuevos requisitos normativos, las últimas innovaciones tecnológicas y las necesidades de los clientes.

PLAN DE ACCIÓN

Los departamentos técnicos y de marketing de cada línea de negocio ponen en marcha planes de acción. Estos departamentos diseñan nuevos servicios alineados con los nuevos requisitos normativos y se adaptan a las nuevas necesidades de los clientes aprovechando las nuevas tecnologías.

En muchos casos, Bureau Veritas se asocia con empresas que desarrollan tecnologías de vanguardia. Estas asociaciones se basan en la innovación conjunta con las aportaciones de los clientes y se gestionan mediante proyectos piloto. Permiten validar el diseño de estos nuevos servicios basándose en estudios de casos prácticos concretos.

INDICADORES

Los indicadores se utilizan para seguir el crecimiento del negocio atribuible a estos nuevos servicios en sus tres primeros años.

HACER CRECER EL CAPITAL HUMANO

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO

Para Bureau Veritas, como empresa de servicios, su personal es su activo más importante. La capacidad de atraer, comprometer y retener a estos profesionales en un mercado competitivo para el talento es fundamental para el éxito de Bureau Veritas.

El reto específico de Bureau Veritas en materia de personal consiste en atraer talentos altamente cualificados de diversos orígenes para innovar, impulsar el cambio y ofrecer

un servicio excepcional. Bureau Veritas también necesita tener una plantilla comprometida -personas que estén continuamente aprendiendo y desarrollándose- y crear un entorno en el que sus carreras puedan prosperar. La estrategia de Recursos Humanos de Bureau Veritas está, por tanto, diseñada para involucrar a los empleados y empleadas en una cultura de trabajo inclusiva y centrada en el desarrollo y el rendimiento, en la que se anima a las personas a ser su auténtico yo.

ENFOQUE SOSTENIBLE Y ÁGIL

La estrategia de Recursos Humanos se apoya en cinco pilares:

ATRAER	Atraemos a personas capaces que viven nuestros valores y marcan la diferencia en Bureau Veritas y la sociedad
CRECER	Impulsamos el éxito a largo plazo liberando el potencial y permitiendo el crecimiento de las personas y animándoles a asumir nuevos retos
HR EXCELLENCE	Creamos una cultura de confianza donde las personas pueden ser ellas mismas y se valoran las diferencias.
MEDIR	Progresamos escuchando, midiendo y actuando sobre el feedback

GESTIÓN DEL TALENTO

GESTIÓN DE LA PLANTILLA

Bureau Veritas analiza de manera continua los cambios en su plantilla. Esto es clave para garantizar que Bureau Veritas tenga la capacidad adecuada para cumplir sus expectativas de crecimiento y rentabilidad.

Muchas de las comparativas en cuenta a gestión de plantilla entre el 2020 y 2021 se ven afectadas por la desaceleración económica provocada por la COVID-19 durante el 2020. Durante el 2021 creció significativamente el número de contrataciones debido a la reactivación de todos los sectores. También el número de bajas voluntarias creció respecto al 2020, año en el que las bajas voluntarias se redujeron respecto a los años anteriores.

INDICADORES	2021	2020
Número de empleados a 31 de diciembre	1.791	1.720
Nuevas contrataciones	570	429
Despidos	42	64
Salidas voluntarias	202	148

El total de personas que han trabajado en algún periodo de tiempo durante 2021 en las empresas que recoge este informe han sido 2.310.

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

La proporción de contratos indefinidos creció durante el 2021. Estos representaban el 78% del total de la plantilla en 2021. Además, en 2021, la proporción de personas trabajadoras a tiempo completo creció al 86%.

INDICADORES	2021	2020
Plantilla por sexo (número/% del total)		
Mujer	943 (40,82%)	941 (42,62%)
Hombre	1.367 (59,18%)	1.267 (57,38%)
Plantilla por grupos de edad (número/% del total)		
< de 30 años	303 (13,12%)	280(12,68%)
De 30 a 50 años	1.559 (67,49%)	1.519 (68,80%)
> de 50 años	448 (19,39%)	409 (18,52%)
Plantilla por familia profesional (número/% del total)		
Soporte	432 (18,70%)	421 (19,07%)
Comercial	124 (5,37%)	128 (5,80%)
Operaciones	1.681 (72,77%)	1.587 (71,88%)
Mandos intermedios y managers	73 (3,16%)	72 (3,26%)

INDICADORES	2021	2020
Incorporaciones		
Mujer	186	170
Hombre	384	283
Total	570	453

INDICADORES	2021			2020		
Plantilla por tipo de contrato	H	M	Total	H	M	Total
Indefinido	994	583	1577	899	534	1433
Indefinido tiempo parcial	34	193	227	32	184	216
Temporal	281	138	419	259	153	412
Temporal tiempo parcial	58	29	87	77	70	147
Total	1367	943	2310	1267	941	2208

INDICADORES	2021				2020			
Plantilla por tipo de contrato	<30 años	30 - 50 años	> 50 años	Total	<30 años	30 - 50 años	> 50 años	Total
Indefinido	196	1051	330	1577	152	985	296	1433
Indefinido tiempo parcial	3	171	53	227		186	30	216
Temporal	100	274	45	419	107	270	35	412
Temporal tiempo parcial	4	63	20	87	21	78	48	147
Total	303	1559	448	2310	280	1519	409	2208

INDICADORES	2021					2020				
Plantilla por tipo de contrato	Comercial	Manager	Operaciones	Soporte	Total	Comercial	Manager	Operaciones	Soporte	Total
Indefinido	103	71	1116	287	1577	102	70	980	281	1433
Indefinido t. parcial	16	2	114	95	227	20	1	109	86	216
Temporal	5		367	47	419	5	0	362	45	412
Temporal t. parcial	0	0	84	3	87	1	1	136	9	147
Total	124	73	1681	432	2310	128	72	1587	421	2208

INDICADORES	2021	2020
Despidos por sexo		
Mujer	14	26
Hombre	28	38
Despidos por edad		
< de 30 años	3	5
De 30 a 50 años	28	38
> de 50 años	11	21
Despidos por familia profesional		
Soporte	14	15
Comercial	3	11
Operaciones	24	31
Mandos intermedios y managers	1	7

MARCA EMPLEADORA

Desde 2020 Bureau Veritas trabaja bajo la marca empleadora, LEAVE YOUR MARK para atraer el talento diverso y contribuir al crecimiento de la empresa. Ofrecemos oportunidades laborales a nivel interno y externo, y es por ello que trabajamos en la experiencia del candidato y candidata así como en su incorporación y seguimiento en su trayectoria en Bureau Veritas. La marca empleadora se ha desplegado a través de varios canales, entre ellos:

- Redes Sociales específicas como LinkedIn o Twitter, utilizando diversos Hashtags (#LeaveYourMark #ShapingAWorldOfTruth #WeAreBureauVeritas).
- Renovación en 2022 de la web de empleos recopilando nuevos testimonios de nuestros/as empleados/as.
- Implementación de la metodología de Inbound Recruiting poniendo el foco en la experiencia e intereses de los candidatos y las candidatas.
- Programa de Referenciad@s para ampliar nuestra red de contactos con la ayuda de nuestros empleados y nuestras empleadas.
- Nuevos contactos en 2022 con nuevos proveedores externos para ampliar nuestra red de contacto en la mejora de empleabilidad de personas con discapacidad o en contextos vulnerables.
- Mantenimiento de la comunidad SharePoint de PREPÁRATE PARA DEJAR TU MARCA, a la que tienen acceso todos los empleados y todas las empleadas.
- Consolidación de la guía de entrevista para quienes recluten y gestionen equipos, y lanzamiento en 2022 de una nueva versión de la guía, no sólo basada en valores, sino también en competencias.
- Participación en foros de empleo, ferias de discapacidad y en foros en las principales escuelas/universidades de ingeniería y negocios.
- Mantenimiento del módulo de reclutamiento de «SuccessFactors» que ha permitido la estandarización de los procesos de selección e implementación en 2022 del módulo de Onboarding para mejorar la experiencia de las nuevas incorporaciones.
- Al hilo del punto anterior, este 2022 se implementará una mejora del proceso de acogida a través de “Bienvenida a Bordo” donde se abordan temas de interés para el día a día.
- Nueva sección en la web de empleo en 2022 específica para Talento Joven con testimonios de empleados y empleadas.
- Participación en proyectos de voluntariado de Responsabilidad Social Corporativa para llegar a todo tipo de colectivos y contribuir con nuestros valores de Diversidad e Inclusión.
- Fomento de la empleabilidad de hijos e hijas de los empleados y empleadas a través de la realización de convenios de prácticas.

SELECCIÓN DE TALENTOS

La atracción, evaluación y selección de talento es crucial para que Bureau Veritas dé forma y mejore su cultura. Desde 2020, Bureau Veritas utiliza sus Absolutos y Valores de BV como elemento fundamental para evaluar a los candidatos y las candidatas durante el proceso de selección. Los Absolutos y Valores muestran claramente las palabras y acciones cotidianas que se exigen a todos y todas en el desempeño de sus funciones: describen «cómo hacemos las cosas en BV».

Además, se utilizan las Expectativas de Liderazgo de Bureau Veritas (véase más abajo) para aclarar los comportamientos que se esperan de las personas que gestionan equipos, y para ayudar a identificar a las futuras personas líderes potenciales para funciones directivas a corto plazo, así como a las personas para su desarrollo en funciones mucho más amplias en el futuro.



ONBOARDING

Las nuevas incorporaciones del Grupo reciben un programa de bienvenida estructurado a través de reuniones planificadas con las principales partes interesadas y de un seguimiento con su responsable directo.

Se está trabajando en una jornada específica periódica, "Bienvenidas a Bordo" que aunará las nuevas incorporaciones y tratará de temas relevantes para su día a día

Se mantiene la comunidad SharePoint de PREPÁRATE PARA DEJAR TU MARCA en la que hay una sección específica para las nuevas incorporaciones y en las que tienen a su disposición toda la información relevante de cara a sus primeras semanas en Bureau Veritas. Y se está trabajando en una nueva comunidad HR CONECTA donde se ampliará toda esta información.

Esto se complementa con contenidos sobre la organización del Grupo que se imparten a través de la plataforma digital de aprendizaje, My Learning, e incluye el programa de incorporación «Welcome to Bureau Veritas», que presenta la organización, la cultura y la marca del empleador de Bureau Veritas a través de módulos sobre:

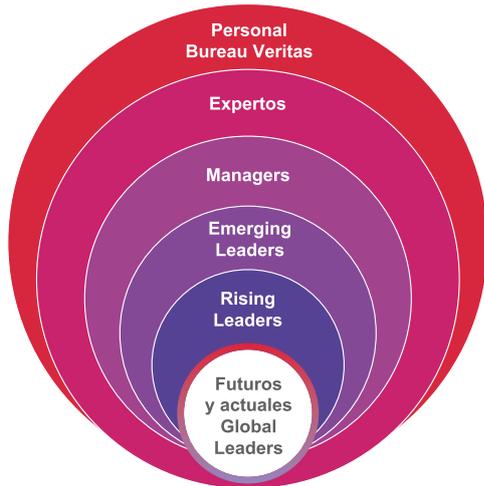
- Welcome to Bureau Veritas – Compliance Training
 - Safety is an absolute
 - Cybersecurity Fundamentals
- COVID19 Plan de vuelta al trabajo
- Bienvenido/a a Bureau Veritas – Visión y Cultura de la Empresa
 - Descubriendo Bureau Veritas
 - Cultura y Marca Empleadora de BV
 - Igualdad de Género: de la concienciación a la práctica
 - Game 360: Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Cursos cuya realización es opcional y voluntaria
 - MS TEAMS. Espacio de trabajo en la nube. Descubre cómo funciona Microsoft TEAMS.

DESARROLLO DEL TALENTO Y PLANIFICACIÓN DE LA SUCESIÓN

A 31 de diciembre de 2021, Bureau Veritas España contaba con 68 managers con una edad media de 48 años. Esta edad media nos aporta un profundo grado de conocimientos técnicos adquiridos a lo largo de muchos años que son necesarios en la mayoría de los puestos.

Con el fin de crear una cantera sólida y diversa de talentos para sus puestos directivos, Bureau Veritas utiliza una Estrategia de Talentos para identificar, evaluar y desarrollar el talento. Esto incluye la identificación de personas con talento, que luego se dividen en diferentes grupos (véase más abajo). La identificación del talento se basa en una evaluación de su potencial para futuras funciones, algunas de las cuales pueden no existir actualmente. A continuación, se propone el desarrollo de estas personas con el fin de garantizar la existencia de una sólida reserva de talento para apoyar el crecimiento.

Durante el año 2021 en España hemos comenzado a realizar una identificación también del Talento Joven, para asegurar su correcto desarrollo y retención.



Entre los ejemplos de iniciativas emprendidas para desarrollar el talento clave se encuentran los siguientes programas, impartidos principalmente de forma virtual debido a la situación de Covid-19:

Leading Teams@BV

Con el fin de seguir construyendo una base consistente de competencias y conocimientos entre los líderes del Grupo, las personas que han asumido roles de liderazgo en el 2021 han participado también en una segunda ola de este Programa que comenzó en 2020.

Las capacidades básicas a las que se dirige el programa incluyen:

- cómo aplicar los Valores BV y las Expectativas de Liderazgo para ser un líder eficaz de equipos;
- el papel del líder en la ejecución de la estrategia de Bureau Veritas:
 - visión y propósito,
 - crear equipos comprometidos,
 - de las personas que crecen.

Durante la formación, los participantes completaron un manual de desarrollo para captar los aprendizajes clave y aplicarlos a sus actividades diarias. También identificaron una o dos prioridades de desarrollo que debían ser validadas por sus responsables, registradas en MyDevelopment@BV y objeto de seguimiento periódico.

Píldoras para promover un feedback bidireccional

Todas las personas que gestionan equipos han recibido durante la campaña de MyPerformanceMyDevelopment, píldoras formativas semanalmente, para asegurar que se ponen en práctica las habilidades requeridas para ofrecer y solicitar feedback a los equipos. También todos los empleados y todas las empleadas han recibido píldoras para desarrollar sus habilidades de receptividad al feedback y además comenzar a desarrollar una cultura donde el empleado o la empleada también ofrece feedback a su N+1.

Proyecto Retención Talentos y personas expertas

Tras el ejercicio del Talent Review realizado en el año 2021, se han identificado de nuevo prioridades en las pools de talentos y expertos y expertas, para trabajar en su desarrollo.

Este ejercicio ha consistido en la realización de una “Entrevista de Intereses y Motivaciones” con cada una de las personas identificadas, para gestionar las diferentes necesidades y a posteriori establecer un plan de acción llevado a cabo durante el año, cuyas acciones han consistido en promover la formación como elemento motivador, la clarificación de objetivos, la involucración en nuevos proyectos, o revisión de condiciones salariales entre otras.

Programa de Feedback 360°

El Comité Ejecutivo, Regionales y Directores y Directoras de Línea de negocio (entre otros) han participado en un proceso de Feedback 360°, para conocer su grado de alineamiento con las competencias de liderazgo de BV. Todas estas personas han tenido una sesión con un coach externo y han elaborado en el 2021 un plan de acción para el desarrollo de estas competencias.

Coaching Virtual

Diferentes personas de la organización han participado en un piloto de coaching virtual que se ha lanzado en el último trimestre del 2021 y que finalizará en el 2022. Las personas participantes han decidido en que áreas trabajar con su coach, para sacarle el máximo provecho y seguir potenciando su desarrollo.

Centro de Desarrollo “Lidera el Futuro”

Durante el 2021 se ha desarrollado un Programa de identificación, evaluación y desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo que permitirá a las personas participantes (Emerging Leaders) la mejora de las competencias de liderazgo BV en función del perfil del puesto actual o a asumir (potencial o real).

Durante este Programa lanzado a finales del 2021, las personas participantes realizan varios ejercicios haciendo simulaciones de situaciones reales con el objetivo de medir sus fortalezas y áreas de desarrollo. Este ejercicio busca conocer y profundizar en el perfil competencial individual de la personas que participa para crear un plan de desarrollo individual y colectivo.

Café con expert@s

Este proyecto lanzado en 2021 tiene el objetivo de reconocer a nuestros expertos y expertas y ofrecer un espacio de disfrute y conocimiento en BV. Se lleva a cabo a través de entrevistas, en las que nuestros expertos y expertas comparten con toda la organización sus experiencias del día a día, lo que más les gusta de su trabajo, historias interesantes, consejos útiles, etc...Café con Expert@s ayuda a conocer mejor el negocio, permite aprender de otras personas, y amplía la red de contactos dentro de BV. Estos cafés tienen lugar cada 3 semanas y están dirigidos a toda la organización.

FORMACIÓN TÉCNICA, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y CUALIFICACIONES RECONOCIDAS EXTERNAMENTE

Bureau Veritas opera en un gran número de campos técnicos, por lo que su oferta de aprendizaje técnico es muy variada. Esta formación es esencial para garantizar que los empleados y empleadas puedan trabajar con pleno conocimiento de las normas y reglamentos actuales y emergentes, los métodos de inspección (muestreo, análisis, pruebas no destructivas, mediciones, etc.), las características técnicas de los elementos inspeccionados (productos, procesos, equipos, etc.) y las normas de seguridad. Los departamentos técnicos de cada división supervisan las cualificaciones y competencias de los empleados, que también son auditados por los organismos de acreditación pertinentes.

Una parte significativa de las horas de formación formal registradas en 2021 (véase más abajo) refleja el desarrollo de competencias técnicas, lo que pone de manifiesto su importancia, así como el compromiso de Bureau Veritas con la excelencia técnica.

INDICADORES	2021	2020
Total de horas de formación registradas	72.324	41.356
Media de horas de formación registradas por empleado *	40,4	24
Proporción de empleados que han realizado al menos un curso de formación *	99%	95%

*Número de empleados en plantilla a 31 de diciembre de 2021

HORAS DE FORMACIÓN CLASIFICADAS	2021	2020
Horas de formación por sexo		
Hombres	46.037	25.708
Mujeres	26.287	15.648
Horas de formación por familia profesional		
Familia Soporte	11.120	4.273
Familia Comercial	1.735	1.131
Familia operaciones	57.268	33.679
Familia Managers y Mandos intermedios	2.201	2.273
Horas de formación por tipo		
Formación Técnica	38.705	21.059
Formación No Técnica	15.964	12.416
Formación en Riesgos laborales	17.655	7.881

FORMACIÓN PARA TODOS LOS EMPLEADOS Y TODAS LAS EMPLEADAS: MYLEARNING

En 2021, la oferta formativa de la plataforma de aprendizaje del Grupo, MyLearning, se centró en las siguientes áreas clave:

- La ética es uno de nuestros valores en Bureau Veritas: lanzamiento de una nueva formación sobre nuestro Código Ético, siendo la misma de cumplimiento obligatorio para todos los empleados y todas las empleadas, con el fin de reiterar y reforzar nuestros principios éticos, su aplicación en el día a día del negocio y asimismo recordar los canales de denuncia existentes.
- Actualización de la formación de onboarding para las nuevas incorporaciones, con la integración de las siguientes formaciones:
 - **Cultura y Marca Empleadora de BV:** con el fin de conocer los Valores y Absolutos que conforman nuestra cultura de Grupo, y representan las expectativas de comportamiento que todas las personas deben seguir.
 - **Ciberseguridad:** este curso trata de concienciar a los trabajadores y a las trabajadoras de Bureau Veritas sobre los riesgos relacionados con la ciberseguridad, así como sobre las mejores prácticas a adoptar para minimizarlos.
 - Ante la pandemia, continuidad del módulo "**COVID19 Plan de vuelta al trabajo**", pudiendo ser específico de campo u oficina en función del puesto de cada persona. El objetivo de este programa es apoyar y reforzar el cumplimiento de las medidas de seguridad indicadas en colaboración con QHSE.
 - Debido a la modalidad de teletrabajo en secuencias mixtas, **Microsoft Teams** pasó a ser una herramienta indispensable en nuestro día a día. Es por ello que pusimos a disposición de todos/as una píldora de aprendizaje sobre las diferentes posibilidades que ofrece, como mensajería, videoconferencias, creación de equipos de trabajo, compartir documentos. Todo con el fin de seguir conectados/as con nuestro equipo.
 - **Curso Igualdad de Género:** continuamos trabajando para que la igualdad de género sea una realidad a todos los niveles, tanto en Bureau

Veritas como en la sociedad. Por ello, se ha puesto a disposición de toda la plantilla esta formación, para que cada uno desde nuestra área de influencia también podamos ser un motor de la igualdad de oportunidades.

- **Curso Game 360:** Objetivos de Desarrollo Sostenible. En Bureau Veritas la sostenibilidad es primordial, por lo que se ha puesto a disposición de toda la plantilla este curso gamificado con el fin de profundizar en cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en el alcance de la agenda 2030 y el Pacto de las Naciones Unidas.
- Lanzamiento de una campaña basada en formación básica ambiental adaptada a los principales aspectos medio ambientales, que aporta conocimientos y herramientas para que los empleados y las empleadas sean más proactivos y proactivas en la mitigación de los impactos ambientales adversos (para empresas BV Inspección y Testing, y BV Inversiones)
- Curso de Pautas de Atención a usuarios con Discapacidad. Se asignó a un colectivo determinado con el objetivo de sensibilizar y entender de manera general cuáles son las pautas para atender correctamente a las

personas con discapacidad o movilidad reducida, una cuestión de educación, voluntad y respeto.

- **Curso Gestión del Tiempo.** Se pretende con esta formación aprender a organizar y aprovechar el tiempo que se dedica a las tareas del día a día, así como saber realizar una planificación adecuada y correcta. Se ofrece de manera voluntaria para quienes quieran mejorar en esta área.
- Programa "Leading Teams @BV". Se asignó a un colectivo determinado para el desarrollo de sus habilidades de liderazgo y gestión de equipos.
- Píldoras de refuerzo sobre liderazgo y gestión de personas para quienes gestionen equipos en Bureau Veritas.
- Todos los empleados y todas las empleadas, tienen acceso a la plataforma e-learning goFLUENT para el aprendizaje de idiomas. En ella se pueden encontrar más de 10.000 recursos (artículos, vídeos, gramática, vocabulario), itinerarios formativos personalizados según el perfil de cada persona, clases grupales virtuales de conversación, equipo de tutores especializado, y clases de conversación individual para un determinado colectivo.

MEJORAR EL RENDIMIENTO DE LAS PERSONAS, EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOVILIDAD INTERNA

En 2021, Bureau Veritas afianzó las mejoras significativas de los enfoques fundamentales y digitalizados introducidos el pasado año para gestionar el rendimiento y el desarrollo, MyPerformance@BV y MyDevelopment@BV, que implican procesos específicos llevados a cabo durante cada trimestre del año.



Feedback permanente a las personas y desarrollo continuo de los mismos

MyPerformance@BV y MyDevelopment@BV se aplica a todas las personas de Bureau Veritas y se registra en un sistema central (Success Factors).

MyPerformance@BV incluye los siguientes componentes fundamentales:

- Establecer objetivos que se ajusten a la estrategia de la empresa y a las ambiciones de la carrera personal;
- revisar y reajustar los objetivos según sea necesario para seguir siendo ágiles a las necesidades y condiciones del mercado;
- evaluar el rendimiento basándose en el feedback de las personas que han trabajado con la persona;
- basar las evaluaciones del rendimiento en (i) la consecución de los objetivos (el «qué») y (ii) cómo se han

alcanzado los objetivos en relación con los Absolutos, Valores y Expectativas de Liderazgo de BV (el «cómo»);

- dar y recibir eficazmente una retroalimentación constructiva.

Asimismo, los componentes clave de MyDevelopment@BV son:

- orientación sobre la preparación y la celebración de conversaciones sobre el desarrollo de la carrera (al menos una vez al año para cada persona);
- un registro digital de los objetivos de desarrollo acordados y revisados;
- soluciones propuestas para ayudar al empleado o la empleada a alcanzar los objetivos;
- el uso de un marco de gestión de la carrera profesional que ofrece soluciones personalizadas a todos los empleados y las empleadas.

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Bureau Veritas cree que la movilidad interna es una vía importante para el desarrollo de las personas. Por ello, se anima a quienes quieran desarrollar nuevas funciones, a expresar su interés en contribuir a nuevos proyectos, a asumir diferentes responsabilidades, etc. Estas oportunidades se facilitan y promueven en Bureau Veritas a través de varios canales, entre ellos:

- preguntas estructuradas en las conversaciones de MyDevelopment@BV entre las personas y sus responsables y campos en la aplicación de Success Factors para completar sobre las preferencias de movilidad geográfica y funcional;
- compartir los perfiles de los empleados como parte de las revisiones de talento y la planificación de la sucesión;
- contratación: prácticamente todas las ofertas de empleo se anuncian primero internamente;
- Comunicaciones internas: los nombramientos de nuevos cargos directivos y las promociones se anuncian a través de mail de comunicaciones internas y se anuncian en la All Hands Call (comunicación trimestral en directo del equipo ejecutivo a todos los miembros de la organización).

INDICADORES	OBJETIVO	2021	2020
% Personas que han recibido una evaluación del desempeño*	95%	84,3%	31%

* Porcentaje de empleados y empleadas elegibles que han recibido una evaluación del desempeño. Son empleados elegibles aquellos que tenían una antigüedad superior al 1 de septiembre de 2020.

MEDIR EL COMPROMISO

Durante el 2021 Bureau Veritas ha continuado esforzándose para mejorar el lugar de trabajo, así como para medir y mejorar el compromiso de los empleados y fomentar la adopción de los valores de BV y las expectativas de liderazgo.

Bureau Veritas se ha asociado con un proveedor externo, Glint (una filial de LinkedIn), para medir el compromiso de las personas a través de un programa denominado «BVocal». En 2021, se lanzó de nuevo la encuesta a toda la organización, consiguiendo incrementar la participación de la misma en 8 puntos y el nivel de compromiso en 3 puntos

INDICADORES	2021	2020
Tasa de participación de las personas	75%	67%
Tasa de compromiso de las personas	67%	64%

A raíz de los resultados de 2021, se sigue trabajando en un plan de acción vivo, que mantiene las acciones exitosas implementadas durante el 2020-2021 e incorpora otras nuevas que serán implementadas en el año 2022. Este plan de acción vivo se nutre de las propuestas de cada líder y de acciones que se implementan a nivel transversal para toda la organización, y que pretenden ser un reflejo del feedback recibido por todas las personas para así poder dar respuesta a sus solicitudes de mejora. Este enfoque transparente y orientado a la acción, incluye la puesta en común de los resultados y la planificación colectiva para mejorar el lugar de trabajo y consecuentemente conseguir mejorando la tasa de compromiso en los próximos años

Las bajas voluntarias son otra forma importante de medir el compromiso de las personas y, como tal, es monitoreada de cerca en Bureau Veritas. En base a las cifras que se muestran a continuación, Bureau Veritas considera que la tasa de rotación voluntaria está bien gestionada. Los datos de rotación del 2021 son superiores al 2020. Esto es debido a que durante el 2020 y la especial situación socio económica causada por la Covid-19, el número de bajas voluntarias descendió significativamente. Durante el 2021, la situación se ha ido recuperando y poco a poco los ratios vuelven a ser como los anteriores a la pandemia.

INDICADORES	2021	2020	2019
Tasa total de bajas voluntarias	11,3%	8,6%	11,2%
Tasa total de bajas*	16,5%	14,3%	18,6%

*No se tienen en cuenta las finalizaciones de contrato ya que al tener una fecha fin no se consideran rotación como tal. Se han incorporado para un proyecto concreto con una duración determinada y por tanto no es una baja por decisión de la empresa ni por decisión del trabajador o trabajadora. En 2020 no se tiene en cuenta las bajas causadas por la desinversión en la empresa Activa Innovación y Servicios.

BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS Y LAS EMPLEADAS



Objetivo 3: Salud y bienestar

Fieles a nuestro Absoluto de Seguridad y alineados con el ODS 3 de Salud y Bienestar, Bureau Veritas promueve el bienestar entre sus empleados y empleadas. Su salud y bienestar integral son una de las principales preocupaciones de la compañía y es objetivo principal de las acciones de prevención de riesgos y salud en el trabajo, así como del resto de iniciativas que se llevan a cabo en este ámbito.

En ese sentido la tasa de absentismo es un indicador directo del estado de salud de las trabajadoras y trabajadores de Bureau Veritas. Bureau Veritas se ha marcado el objetivo de alcanzar una tasa de absentismo inferior al 2% y de cara a conseguir este objetivo se han desarrollado diferentes programas dirigidos a mejorar la salud y bienestar de nuestros empleados.

INDICADORES	OBJETIVO	2021	2020
Tasa de absentismo total	<2%	2,74%	2,52%

Fuente: Informe Observatorio de empresa de Mutua Universal.

BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS Y LAS EMPLEADAS

Si bien durante el 2021 la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 ha mejorado notablemente, debido principalmente a la vacunación masiva en nuestro país, aún continúan sus efectos y Bureau Veritas mantiene la mayoría de las medidas e iniciativas que inició al comienzo de la crisis sanitaria:

- Herramientas relativas a:
 - trabajo flexible
 - bienestar emocional y gestión de estrés
 - bienestar físico
- Medios de protección frente al virus como:
 - Cartelería, comunicaciones internas y mensajes relativos a las medidas de prevención.
 - Entrega de mascarillas quirúrgicas necesarias para cada día.
 - Gel hidroalcohólico disponible en numerosos puntos de las oficinas.
 - Turnos rotativos de asistencia a la oficina para mantener aforos reducidos.
 - Asistencia y apoyo permanente por parte de Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos a empleados y empleadas ante sus dudas y contagios.
 - Recomendación por parte de la compañía de vacunarse frente al Covid-19.

Durante el año 2021 se han llevado a cabo diferentes iniciativas relativas a la salud de nuestros empleados y empleadas como:



- Lanzamiento de la plataforma de bienestar integral ViveBV cuyos contenidos abordan la salud desde cuatro ámbitos diferenciados:

- Mental, proporcionando contenidos como consejos, videos y talleres para mejorar la salud emocional.
- Físico, incluyendo videos, talleres, entrenamientos, clases y recetas semanales para mejorar el estado físico. Se proporciona además información para mejorar la salud en el trabajo.
- Financiero, ofreciendo un club de descuentos, un plan de Retribución Flexible (BV Plus) así como consejos para ayudar a ahorrar.
- Social, haciendo partícipes a nuestros empleados y empleadas de los valores de Bureau Veritas y fomentando su participación en nuestras iniciativas relacionadas con nuestra RSC (voluntariado, inclusión, etc.)
- Información sobre las medidas de seguridad a aplicar durante el temporal de nieve "Filomena" para garantizar la seguridad física dentro y fuera del ámbito laboral.
- Lanzamiento de una encuesta interna sobre Seguridad y Salud, para poder realizar un exhaustivo análisis que nos permita perfeccionar nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Campañas de Seguridad Vial
- Realización de 4 talleres online disponibles en directo a toda la plantilla. Las grabaciones están siempre disponibles en la plataforma ViveBV:
 - Tu cuerpo te habla, escúchalo.
 - Energía y felicidad
 - Fatiga ocular y cómo combatirla
 - Salud intestinal.
- Participación en carreras solidarias en Lisboa, Oporto y Madrid con un doble objetivo: fomentar el ejercicio físico y contribuir a la reducción de las desigualdades en la sociedad.
- Campaña de comunicación en el Día de la Salud Mental (10 de octubre) enfocada a las personas vitamina, animando a convertirse en una y a nominar a compañeros y compañeras como persona vitamina

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

FORMAR Y POTENCIAR UNA CULTURA INCLUSIVA

La diversidad y la inclusión son una parte integral de Bureau Veritas y son fundamentales para su crecimiento a largo plazo. Bureau Veritas fomenta la riqueza de talento diverso que representa múltiples identidades, como se define en su política de inclusión:

Etnia, color, diferencias visibles, religión, género, patrimonio, estatus socioeconómico, edad, orientación sexual, estado civil, condición médica, discapacidad, opinión política e identidad de género.

Dar forma y mejorar la cultura inclusiva de Bureau Veritas es una de sus principales prioridades para crecer y desarrollar nuevos negocios. Mantenerse a la vanguardia de la innovación es esencial para el éxito. Bureau Veritas busca mejorar continuamente la diversidad de su plantilla: una fuente esencial de la creatividad que ayuda a impulsar la ejecución de la estrategia del Grupo. También es importante para Bureau Veritas reflejar la diversidad de los mercados locales (clientes, talento y comunidades) en los que opera.

Uno de los cuatro valores de BV, «Apertura e Inclusión», refleja la creencia del Grupo de que las personas sólo pueden alcanzar su pleno potencial si son capaces de expresarse libre y abiertamente, y si las acciones y comportamientos de los empleados de Bureau Veritas fomentan dicha expresión.

En 2021, la dirección del Grupo siguió adoptando medidas que lo convierten en líder del sector en el fortalecimiento de

su cultura abierta e integradora. Algunos ejemplos de estas acciones son:

- revisar y difundir la política de inclusión del Grupo. Esta política de amplio alcance se aplica a los candidatos y las candidatas, a los empleados y las empleadas (en ámbitos como la contratación, la gestión del talento y la remuneración) y a los socios/proveedores externos;
- la política de inclusión del Grupo se aplica en todas las fases del proceso de contratación: búsqueda y solicitud de empleo de la persona candidata, evaluación de la persona candidata, selección de la persona candidata y oferta de empleo, y pre-incorporación;
- formar a la dirección y a los responsables de la contratación en la evaluación y selección eficaz de de las personas candidatas;
- evaluar la aplicación de cada valor de BV y de la expectativa de liderazgo (para las personas que gestionan equipos), en la evaluación del desempeño anual;
- formación de los empleados y las empleadas y la dirección para eliminar y prevenir el acoso y la discriminación;
- introducir un calendario de inclusión global (basado en parte en los Días Internacionales de las Naciones Unidas). Señalar que el Día Internacional del Orgullo celebrara por primera vez en el 2021;
- campañas de sensibilización, concienciación y conocimiento en el Día Internacional las Personas con Discapacidad, el Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería así como charlas y talleres sobre diversidad cultural y racismo.



CALENDARIO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



LOGRAR UN MAYOR EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Para Bureau Veritas, conseguir un mayor equilibrio de género es una prioridad e incluye incrementar la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo hasta el 35% en 2025. A 31 de diciembre, el Comité Ejecutivo está formado por un 29% de mujeres.

PROPORCIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

OBJETIVO 2025	2021	2020	2019
35%	32.4%	32.8%	32.3%

* Proporción de mujeres de Banda I hasta banda IV (Equivalecia en sistema de clasificación interna a puestos de dirección y gestión de equipos)

Políticas y otras iniciativas

- Bureau Veritas España cuenta con la certificación de la Norma Europea e Internacional de Igualdad de Género (GEEIS).
- Esta certificación fue auditada en 2020 y será nuevamente auditada en el 2022.
- Durante el año 2021 Bureau Veritas renueva Charter Diversidad, una iniciativa de la Fundación Diversidad promovida por la Fundación Alares que fomenta la igualdad e inclusión como valores claves.
- En 2021 Bureau Veritas se ha unido al Programa EMIDIS de la Federación estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) para mejorar la gestión de la diversidad LGTBI, crear espacios de colaboración en los que compartir experiencias y buenas prácticas y avanzar hacia la excelencia en la gestión de la diversidad e inclusión.
- Formación en Igualdad de género a toda la plantilla con un porcentaje de realización del 85%.
- Además, se realizan iniciativas de concienciación sobre el Día Internacional de la Mujer (charlas de sensibilización, ayuda a mujeres en situaciones vulnerables y diferentes retos lanzados a toda la plantilla), y el Día Internacional de la mujer ingeniera (Compañeras ingenieras de Bureau Veritas animan a las jóvenes a seguir sus pasos y estudiar ingeniería).

AUMENTAR LA DIVERSIDAD ÉTNICA Y RACIAL

Bureau Veritas sigue promoviendo el desarrollo una plantilla con diversidad étnica y racial, y una cultura de lugar de trabajo en la que todos tengan las mismas oportunidades de triunfar y progresar en sus carreras. Las iniciativas adoptadas en este sentido incluyen:

- programas de formación sobre prejuicios inconscientes, liderazgo inclusivo y entrevistas eficaces;
- evaluación de la demostración por parte de la dirección de los valores y las expectativas de liderazgo de BV;
- Jornada de Reflexión sobre la diversidad cultural en el Día Mundial de la Diversidad Cultural

APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bureau Veritas busca constantemente formas de crear un lugar de trabajo que aumente el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Más allá de las políticas de RRHH en este ámbito, las iniciativas específicas emprendidas en 2021 incluyeron:

- campañas de comunicación interna y colaboración con consultores expertos para sensibilizar a todos los empleados y empleadas
- Actividad de Voluntariado: Masterchef Inclusivo BV
- Formación para el call center en Atención a personas con discapacidad
- Bureau Veritas cuenta con la certificación Bequal, que evalúa las políticas de contratación y recursos humanos de las empresas, así como la retención de los trabajadores con discapacidad.

INDICADOR	OBJETIVO	2021	2020
% de personas con discapacidad	2%	1,6%	1,41%

CONSTRUIR UNA PLANTILLA MULTIGENERACIONAL

Bureau Veritas desarrolla a los directivos y las directivas y líderes del mañana a través de su estrategia de gestión del talento. Esta estrategia se centra en la identificación, la evaluación y el desarrollo del talento en todas las generaciones, lo cual es fundamental dado el importante número de empleados y empleadas de Bureau Veritas que pertenecen a diferentes grupos de edad.

IGUALDAD

Bureau Veritas apuesta por el 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Inclusión. Esto queda constatado a través de los diferentes planes de igualdad, consolidándose muchas de sus medidas en los diferentes convenios colectivos de aplicación.

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

PROMEDIO SALARIAL	2021	2020
Por sexo		
Mujer	23.203,21	22.412,58
Hombre	26.548,17	26.333,45
Por grupo de edad		
< de 30 años	19.466,94	18.502,11
De 30 a 50 años	24.700,13	23.934,28
> de 50 años	30.448,91	31.457,00
Por familia profesional		
Soporte	19.712,20	19.048,13
Comercial	26.042,17	23.736,24
Operaciones	24.658,52	24.279,71
Mandos intermedios y managers	67.028,92	66.560,02
Promedio salarial general	25.157,77	24.647,74

BRECHA SALARIAL POR FAMILIA PROFESIONAL	2021	2020
Soporte	-13,5%	-9,2%
Comercial	-29,5%	-19,6%
Operaciones	-0,6%	-2,4%
Mandos intermedios y managers	-21,7%	-23,2%
Promedio salarial general	-12,6%	-14,9%

*Diferencia entre el promedio salarial de mujeres respecto a hombres dividido por el promedio salarial de hombres.

Bureau Veritas promueve la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y dando cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y continúa trabajando en los diferentes planes de igualdad, en los cuales se analizan los siguientes ámbitos.

1. Cultura y gestión organizativa
2. Condiciones de trabajo, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
3. Proceso de selección y contratación
4. Formación
5. Promoción profesional
6. Retribuciones
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Comunicación no sexista
9. Salud laboral
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En estos planes de igualdad se establecen una serie de indicadores, entre los más relevantes destacamos:

1. Distribución plantilla por género
2. Distribución tipo de contrato por género
3. Distribución plantilla por tramos de edad y género
4. Distribución de plantilla por promedio de antigüedad
5. Distribución por familia profesional y género
6. Distribución de plantilla por tipo de jornada laboral por género
7. Distribución de motivo de jornada parcial por género
8. Distribución de altas por género
9. Distribución de bajas por género
10. Promedio salarial por género al 100% FTE
11. Promedio salarial por familia profesional y género

Estos planes tienen como objetivo para mantener y consolidar el compromiso tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas Trabajadoras, en aras de seguir mejorando y desarrollando medidas que faciliten la igualdad de oportunidades, así como la conciliación de la vida personal y profesional.

A lo anterior se suman las medidas aplicadas por el Grupo societario mercantil Bureau Veritas España en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, demostrado su compromiso mediante la adhesión al Charter de la Diversidad. A lo que se suma la Certificación Bequal, que supone una garantía del cumplimiento de la cuota legal de reserva de empleo para personas con discapacidad, que dispone de procedimientos y políticas en favor de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad en la empresa, además de adquirir el compromiso con la mejora e incremento de los niveles de calidad del empleo.

Adicionalmente, entre otros ejemplos de las medidas se pueden mencionar la implicación en la difusión de la igualdad, mediante:

- Colaboración del Departamento de Recursos Humanos de Bureau Veritas España en los 'Encuentros Women' de la consultora internacional de Recursos Humanos Mercer, sobre "Transformación y Talento Femenino: aprovechando las oportunidades".
- Campañas de comunicación y movilización a cerca del Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería, haciendo difusión igualmente en redes sociales.

LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

El respeto a todas las personas es un principio central de los valores de BV. Al incorporarse a Bureau Veritas, todas las personas se comprometen a respetar las diferencias, lo que significa que es totalmente inaceptable cualquier forma de discriminación basada en los siguientes aspectos: etnia, color de la piel, diferencias visibles, religión, género, origen, situación socioeconómica, edad, orientación sexual, estado civil, condición médica, discapacidad, opinión política e identidad de género.

Además de la política de inclusión publicada en 2019 y actualizada en 2020, Bureau Veritas publicó su política de derechos humanos en 2018, que tiene como objetivo eliminar todas las formas de discriminación y promover, respetar y proteger los derechos humanos, independientemente del país en el que opere el Grupo.

Además, la política de adquisición de talentos del Grupo, lanzada en 2016 y reeditada en 2020, refuerza el compromiso de Bureau Veritas de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo, junto con la equidad y la objetividad en todos los aspectos de la contratación, todo lo cual es clave para construir una plantilla más diversa en una cultura inclusiva.

RELACIONES LABORALES

Bureau Veritas respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, así como el derecho de todos los empleados a formar o afiliarse a sindicatos

Nuestras relaciones laborales refuerzan la cultura inclusiva donde la participación de la parte social se ha convertido en un valor añadido.

Bureau Veritas se comunica y negocia activamente con los empleados y las empleadas y sus órganos de representación como medio de mejorar continuamente el lugar de trabajo, incluyendo el desarrollo de convenios colectivos.

Bureau Veritas mantiene un diálogo permanente con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a través del cual se procura mantener un espacio de colaboración del que se benefician ambas partes, respetando de este modo los derechos de información y consulta de la representación social y negociando, en caso que fuera necesario, las condiciones de los trabajadores y trabajadoras.

La representación social participa activamente en todos los procesos laborales de la compañía: Planes de igualdad, Comisiones de seguimiento de Igualdad, negociaciones de los diferentes Convenio Colectivos de aplicación, Comisión negociación y seguimiento de registro de jornada, Comisión de Formación, Comisión de Teletrabajo, Comisión COVID, etc

Bureau Veritas aplica los procedimientos y tiempos establecidos en la legislación laboral, y comunica a la representación social los cambios organizativos y societarios según legislación vigente.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, la cual informa al respecto a la Representación Legal, así como a las comisiones constituidas. Todos ellos asumen el compromiso de colaborar para que la organización del trabajo permita alcanzar un nivel adecuado de productividad, optimizando el desempeño de la plantilla y la utilización de los recursos, así como garantizando unas condiciones de trabajo dignas.

La jornada ordinaria de trabajo en Bureau Veritas queda distribuida, como criterio general, en 8 horas diarias promedio, distribuidas de lunes a viernes, y en régimen de horario partido, suponiendo un total de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

CONCILIACIÓN

Tanto la representación de la parte social como la empresarial de Bureau Veritas entienden la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar.

Por todo ello tanto la parte social como la parte empresarial han venido trabajando en los últimos años en acuerdos que faciliten este aspecto.

Entre las medidas aplicadas para fomentar la conciliación de los empleados y las empleadas y otros beneficios sociales, se encuentran:

- Reducción de la jornada ordinaria de trabajo por guarda legal permitiendo que se realice de forma continuada.
- Preferencia en la elección del periodo vacacional para aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos/hijas menores de 14 años.
- Sala de lactancia en la oficina de Alcobendas.

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

- Disfrute del periodo de vacaciones fuera del periodo legalmente establecido en el estatuto de los trabajadores.
- Flexibilidad horaria en la hora de entrada y hora de salida.
- Fomento del uso de videoconferencias, evitando en la medida de lo posible los desplazamientos.
- Ampliación de la bolsa de horas destinadas a acompañamiento de menores de forma proporcional al número de hijos e hijas.
- Jornada intensiva a partir del sexto mes de embarazo.
- Permisos no retribuidos en los que se mantienen las cotizaciones a la seguridad social.
- Periodo de lactancia de 15 días laborables.
- Permiso retribuido de un máximo de 30 días naturales en el caso de tener familiares con enfermedades graves hospitalizados.
- Reincorporación progresiva tras la baja por maternidad o paternidad.
- Complemento del 100% del salario bruto en aquellos empleados o empleadas que estén de baja por contingencia común derivadas de enfermedad grave.
- Mejora de las ayudas por nacimiento de hijos, escolarización, familia numerosa, o hijos e hijas con discapacidad.
- Mejoras en las prestaciones por bajas derivadas de contingencia común.
- Licencia para mujeres víctimas de violencia de género.
- Bolsas de horas, retribuidas y no retribuidas, para el acompañamiento de menores.

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIÓN

Bureau Veritas pone a disposición de todos sus empleados y todas sus empleadas los medios para dar su opinión y expresar sus quejas (incluida la denuncia de irregularidades).

Los procedimientos establecidos incluyen:

- una línea telefónica de denuncia y un sitio web gestionados externamente;
- los responsables internos de la ética;
- cada HRBP asignado a cada una de las zonas/ actividades.
- acceso a los altos cargos a través de la «política de puertas abiertas» de la empresa;
- canales de sugerencias y canal abierto de preguntas en el "All Hands Call";
- los órganos de representación de las personas trabajadoras.

COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

El comité de empresa europeo facilita la información y la consulta con las personas trabajadoras sobre cuestiones transnacionales y representa un sólido canal para unas relaciones laborales constructivas.

El mandato de cada persona que lo integra por la parte social ha sido renovado en 2021 y cuenta actualmente con 29 representantes de países europeos.

Este comité europeo es informado con carácter periódico de la situación económica y financiera del Grupo y de las tendencias probables de sus negocios y desinversiones. También se le consulta sobre la situación y las tendencias del empleo, las inversiones, los cambios significativos en la organización, las fusiones o las operaciones interrumpidas y los despidos a gran escala.

CONVENIOS COLECTIVOS

El 98% de los empleados de Bureau Veritas están amparadas por Convenios Colectivos de empresa, negociados íntegramente con la parte social.

El 86 % de las personas trabajadoras Bureau Veritas están cubiertos por la representación legal de las personas trabajadoras.

Estos convenios se aplican a toda la plantilla que preste sus servicios en las sociedades de referencia, excluyendo al personal al que se refiere el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre. Siendo convenios que integran multitud de temas, y que mejoran sustancialmente muchos de los mínimos establecidos en el ET o en los convenios sectoriales de referencia; desde la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, los comités de empresa, la formación, los beneficios sociales, las contrataciones, la violencia de género, el teletrabajo, etc.

DERECHOS HUMANOS

ANTECEDENTES

El respeto de los derechos humanos es la base de los valores fundamentales de Bureau Veritas.

Bureau Veritas aplica los principios de derechos humanos reconocidos internacionalmente, recogidos en los siguientes documentos:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU;
- la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sus convenios fundamentales;
- la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del niño;
- los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

El principal riesgo identificado por Bureau Veritas es el incumplimiento de la política de derechos humanos del Grupo, especialmente en lo que respecta a la eliminación de la discriminación y la falta de apoyo a la diversidad y la inclusión. Estas cuestiones están en el centro de la política de recursos humanos.

POLÍTICA

Bureau Veritas se compromete a mantener y mejorar los sistemas y procesos que ayudan a identificar, prevenir y mitigar cualquier violación de los derechos humanos.

Bureau Veritas se esfuerza por promover y respetar los derechos humanos, independientemente de los países en los que opera o de la actividad que desarrolla. Ha publicado una política de derechos humanos basada en normas y recomendaciones internacionales, que abarca los siguientes temas:

- la libertad de asociación;
- lucha contra la trata de personas y el trabajo forzado;
- prevención del trabajo infantil;
- eliminación de la discriminación;
- apoyo a la diversidad y la inclusión;
- seguridad en el trabajo;
- la protección de la intimidad.

La política de derechos humanos debe considerarse junto con el Código Ético y los cuatro valores fundamentales del Grupo: Confianza, Responsabilidad, Ambición con Humildad, y Apertura e Inclusión.

Se aplica a todos los empleados y todas las empleadas y socios -subcontratistas, proveedores, agentes comerciales y cocontratantes-. Se ha difundido a través de la página web.

Bureau Veritas cuenta con un sistema de denuncia de irregularidades con un número de teléfono directo y una dirección de correo electrónico específicos. Está disponible tanto para sus empleados y empleadas como para sus socios comerciales.

PLAN DE ACCIÓN

Bureau Veritas evalúa los riesgos en materia de derechos humanos relacionados con sus operaciones, filiales, subcontratistas y proveedores, y ha establecido un plan de deber de diligencia destinado a prevenir y mitigar estos riesgos.

En 2019, se realizó una autoevaluación sobre la aplicación de la política de derechos humanos en todas las funciones operativas y de soporte. Se identificaron tres vías de mejora:

- eliminar toda forma de discriminación;
- promover la diversidad y la inclusión;
- proteger la privacidad.

Para mitigar estos riesgos se adoptaron las siguientes medidas:

- incluir la política de derechos humanos en el paquete de inducción para los nuevos contratados;
- apoyar las iniciativas de fomento de la diversidad;
- mejorar la protección de datos y la privacidad

SALUD Y SEGURIDAD

ANTECEDENTES

La gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo es primordial para Bureau Veritas, en la medida en que gran parte de sus actividades se realizan en los centros de trabajo de sus clientes. El Grupo se enfrenta por tanto, a una gran variedad de riesgos tanto en sus propios espacios de trabajo como fuera de los mismos. Por todo ello, garantizar que todo el personal llegue a casa en óptimas condiciones es un absoluto de Bureau Veritas.

POLÍTICA

La política de Salud, Seguridad y Bienestar del Grupo se ha definido teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes retos:

- armonización de las prácticas en local de HSSE en una red internacional de 140 países;
- realización de una amplia gama de actividades que conllevan diversidad de riesgos y marcos normativos;
- designaciones en las instalaciones de los clientes que no son propiedad del Grupo y, por tanto, no pueden ser controladas directamente;

Política de Seguridad, Salud y Bienestar
QHSE

Version 1
Febrero 2021



- la protección del personal para mitigar los riesgos a su salud y su seguridad que no han podido ser eliminados;
- medidas para intentar evitar los accidentes de tráfico durante los desplazamientos por motivos de trabajo.
- promover la participación y consulta de los empleados y las empleadas.

SISTEMA DE GESTIÓN

El Grupo tiene implantada y certificada la norma ISO 45001 de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Esta certificación forma parte de un sistema de gestión integrado que es auditado regularmente tanto a nivel interno como por una entidad externa independiente acreditada. En España, todas las entidades se encuentran bajo el paraguas de la certificación de ISO 45001.

LIDERAZGO

Bureau Veritas tiene establecida una estructura organizativa a nivel corporativo y local para garantizar que la seguridad siga siendo un absoluto en todos los niveles de la organización y contribuya a alcanzar sus objetivos.

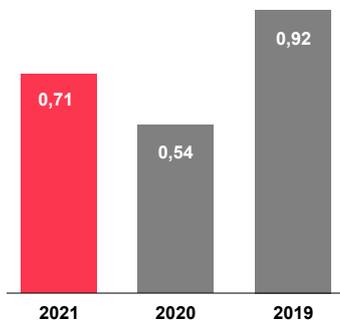
RESULTADOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Bureau Veritas se basa en tres indicadores principales para medir el rendimiento: la Tasa de Accidentes Totales (TAR), o el número de accidentes con y sin tiempo perdido por el número de horas trabajadas; la Tasa de Tiempo Perdido (LTR), o el número de accidentes con tiempo perdido por el número de horas trabajadas; y la Tasa de Gravedad de Accidentes (ASR), o el número de días de tiempo perdido por el número de horas trabajadas.

A continuación, se expone la evolución de estas tasas en los tres últimos años, para poder comparar el último año, 2021, con el último no afectado por la pandemia COVID19

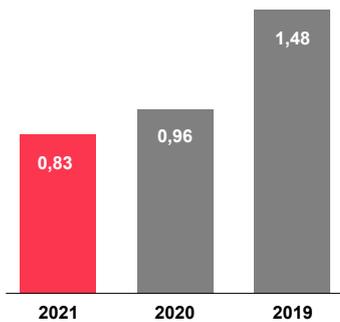
LOST TIME RATE (LTR)

Índice de tiempo perdido (LTR): número de accidentes con tiempo perdido x 200.000/número de horas trabajadas.



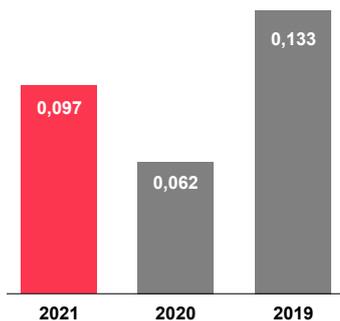
TOTAL ACCIDENT RATE (TAR)

Índice de siniestralidad total (TAR): Número de accidentes con y sin baja x 200.000/número de horas trabajadas.



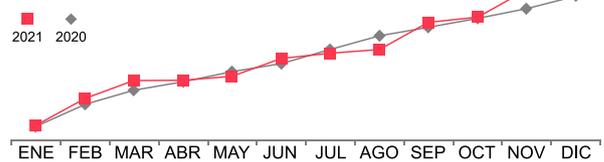
ACCIDENT SEVERITY RATE (ASR)

Índice de gravedad de los accidentes (ASR): número de días perdidos x 1.000/número de horas trabajadas.



ACCIDENTES EN EMISIÓN	2021	2020
Mujer	7	4
Hombre	28	28
Total*	35	32
*de los cuales con baja	12	10

2020 VS 2021 ACUM



No ha habido enfermedades profesionales en los últimos años.

PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En Bureau Veritas, la principal causa de accidente relacionado con el trabajo son los accidentes de tráfico. En consecuencia, cada año se toman nuevas medidas al respecto:

- **Dispositivo telemático de los vehículos:** para asegurar el cumplimiento de las normas de tráfico y, al mismo tiempo, educar a los empleados y las empleadas en hábitos de conducción defensivos, todos los vehículos de la flota están equipados con sistemas telemáticos. Estos dispositivos utilizan la tecnología existente para vigilar la velocidad, el frenado brusco, las curvas bruscas, la aceleración y el ralentí. Además, todas las entidades operativas deben analizar los datos, reconocer/elogiar los comportamientos excelentes y formar y responsabilizar a los conductores y las conductoras que demuestren repetidamente un comportamiento inseguro en las carreteras. Los resultados preliminares del proyecto piloto son muy alentadores ya que indican una reducción de los incidentes de los vehículos de alrededor del 80% y del consumo de combustible del 20%. Esta iniciativa transversal permitirá al Grupo tener un mayor control sobre su rendimiento en materia de seguridad, su huella medioambiental y su productividad, permitiendo una mayor agilidad en la planificación y gestión de las rutas.
- En 2020 se puso en marcha el **programa Safety Stand Down**, siguiendo el mismo formato que Safety Call to Action, pero con un mensaje más específico centrado en la tolerancia al riesgo, es decir, cómo los empleados y las empleadas pueden volverse complacientes o incluso ciegos ante situaciones de alto riesgo. Para transmitir este mensaje, se presentan ejemplos de incidentes en los que se había recibido formación y comprendido las normas y los riesgos, pero que, sin embargo, decidieron tomar un atajo. Trabajar en la percepción del riesgo y en cómo el ser humano se vuelve tolerante al mismo es fundamental para que el Grupo logre su objetivo.
- **Fatiga y conducción excesiva:** con la nueva política global, Bureau Veritas introdujo políticas globales claras sobre la gestión de la fatiga, estableciendo que deben evitarse los desplazamientos de más de 12 horas (de conducción y de trabajo) y, si son inevitables, deben encontrarse soluciones alternativas, como la asignación de dos personas, el alojamiento u otros

medios de transporte. Además, se han impuesto límites de conducción anual como 60.000 km (5.000 km al mes) como lo máximo que puede realizarse. Si se superan estos umbrales, las entidades locales deben elaborar planes de acción alternativos. También se ha prohibido el uso del teléfono mientras se conduce incluso con dispositivos de manos libres homologados.

COMUNICACIÓN Y COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS Y LAS EMPLEADAS

- Campañas específicas: el Grupo pone en marcha cada año al menos dos campañas de seguridad específicas destinadas a concienciar sobre los riesgos que existen en el lugar de trabajo.
- Alertas de seguridad periódicas: Bureau Veritas cuenta con un proceso formal de revisión de incidentes, además de emitir con frecuencia alertas de seguridad para difundir las lecciones aprendidas y las mejoras que deben ponerse en marcha para mejorar los resultados y gestionar el riesgo.

FORMACIÓN

La competencia para evaluar y gestionar el riesgo es primordial para Bureau Veritas. Mientras operan en las instalaciones de los clientes, los empleados y las empleadas tienen una gran autonomía y el Grupo confía en ellos para tomar la decisión correcta el 100% de las veces. En consecuencia, se implantaron dos programas críticos para mejorar la capacidad del Grupo para hacer frente a las condiciones de riesgo y actuar antes de que sea demasiado tarde:

2 MINUTOS PARA MI SEGURIDAD

El enfoque «2 minutos para mi seguridad» pide al personal técnico que se detenga, evalúe sus condiciones de trabajo y tome la decisión adecuada antes de continuar. La formación de los equipos sobre el terreno para evaluar los riesgos y gestionarlos es fundamental para garantizar que toman las decisiones correctas y que se evitan los incidentes. Bureau Veritas ha definido un programa de formación, obligatorio para todos los equipos de campo y de laboratorio. El programa consta de dos partes: un componente teórico centrado en la importancia de seguir el proceso, incluyendo testimonios, y un segundo componente en el que el alumno o alumna se expondrá a situaciones de la vida real y tendrá que identificar y gestionar las condiciones de riesgo. En definitiva, la formación dotará al personal de los conocimientos técnicos necesarios para detectar los riesgos, pero también les capacitará para actuar cuando se den condiciones inaceptables

SAFETY WALKS

El personal manager debe realizar visitas en campo (Safety Walks) para asegurarse de que se respetan los procedimientos técnicos y de seguridad. Estas visitas sirven para confirmar, después de toda la formación, las

sesiones de concienciación y las charlas de seguridad, que las operaciones se están llevando a cabo realmente según las normas. Contar con líderes con capacidad para detectar situaciones de riesgo y entender la causa de esas situaciones es primordial para evitar accidentes y garantizar que todo el mundo llegue a casa sano y salvo.

En 2020 se realizaron en España un total de 876 safety walks mientras que en 2021 se han podido realizar 1305.

En 2021, el Grupo ha invertido en un módulo de formación obligatorio para todo el personal directivo nuevo y existente, con el fin de garantizar que tengan las competencias necesarias para supervisar las operaciones

En resumen, Bureau Veritas trabajará a dos niveles para prevenir los incidentes: en primer lugar, a nivel del personal de campo/laboratorio, en cuanto a su capacidad para identificar y controlar el riesgo, y en segundo lugar, a nivel de la dirección, para garantizar que las personas encargadas de supervisar sean capaces de realizar visitas de seguridad e identificar la causa raíz de las deficiencias encontradas.

Además de estos dos programas, Bureau Veritas ha desarrollado un catálogo de formación en materia de HSSE. Estos cursos de formación adoptan la forma de sesiones de e-learning, charlas de seguridad o formación presencial.

Las nuevas incorporaciones en cualquier categoría profesional, tienen un pack de acogida que incluye la formación en materia de seguridad y salud necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo. Este paquete incluye:

- un vídeo con la presentación de la Dirección General sobre los retos de seguridad y protección en Bureau Veritas;
- el módulo de aprendizaje on line que explica las Reglas Fundamentales de Seguridad.

Esta formación de iniciación se complementa con módulos específicos definidos en función de los riesgos a los que pueden encontrar expuestos los empleados y empleadas en el desempeño de sus funciones de acuerdo con los requisitos reglamentarios.

PLATAFORMA DE E-LEARNING: MY LEARNING

My Learning es el portal de e-learning de Bureau Veritas, que cuenta con una amplia biblioteca de contenidos de formación en varios idiomas. La plataforma cubre todas las disciplinas dentro del universo del Grupo, apoyando a los distintos departamentos. El departamento de QHSE la ha estado utilizando para publicar una variedad de contenidos, desde la concienciación sobre Covid-19 y la formación en gestión de crisis hasta el trabajo en altura, la conducción segura, el uso seguro de productos químicos, las Reglas Fundamentales de Seguridad, etc.

A medida que el Grupo avanza en su búsqueda de cero lesiones, se crean constantemente nuevos paquetes de formación y se actualizan los existentes de forma periódica, lo que permite a la plantilla estar permanentemente al día con la información más reciente y atractiva.

CAPÍTULO 1	CAPÍTULO 2	CAPÍTULO 3
8 REGLAS CARDINALES DE SEGURIDAD	3 MEDIDAS DE CONTROL	5 REGLAS PARA UNA CONDUCTA SEGURA
 USAR LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDOS	 UTILIZAR EQUIPOS DE SEGURIDAD INTRINSECA	 CUMPLIR CON LOS PLANES Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO SEGURO
 UTILIZAR PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS AL TRABAJAR POR LA NOCHE	 RESPETAR LAS MARCAS EN LAS ZONAS CON RADIACIÓN	 NO DISTRAERSE MIENTRAS SE CONDUCE
 NO CAMINAR BAJO CARGAS SUSPENDIDAS	 RESPETAR LAS MARCAS EN LAS ZONAS CON RADIACIÓN	 COMPLETAR 2 MINUTOS POR MI SEGURIDAD
 NO CORRER, CAMINAR Y USAR EL PASAMANOS DISPONIBLE	 OBTENER AUTORIZACIÓN ANTES DE ENTRAR UN ESPACIO CERRADO	 NO CONSUMIR ALCOHOL NI OTRAS DROGAS ILEGALES TRABAJANDO O CONDUCIENDO
 APLICAR EL MÉTODO DE BLOQUEO/ETIQUETADO ANTES DE TRABAJAR EN EQUIPOS ENERGIZADOS		 DETENER EL TRABAJO SI LA SITUACIÓN NO ES SEGURA
 USAR EL CINTURÓN DE SEGURIDAD		
 RESPETAR LOS LÍMITES DE VELOCIDAD Y LAS REGLAS DE TRÁNSITO		
 ASEGURAR QUE TODAS LAS MÁQUINAS ESTÁN PROTEGIDAS ANTES DE OPERAR/REPARAR		

SISTEMAS Y TECNOLOGÍA

Para hacer un seguimiento de la actividad de QHSE, recopilar resultados y definir tendencias, Bureau Veritas ha desplegado una plataforma conocida como QESIS (Quality, Environment, Health & Safety Information System) en la que se registran todos los accidentes, incidentes, auditorías y actos o condiciones inseguras. Esta plataforma, junto con una solución de BI (Tableau), es de suma importancia, ya que permiten al Grupo supervisar toda la actividad y desarrollar cuadros de mando de rendimiento y calificaciones de riesgo dentro de la organización.

Para agilizar los procesos, en 2018 el Grupo introdujo una **app móvil** en 17 idiomas, que permite:

- Informar de las condiciones inseguras o de los cuasi accidentes;
- realizar un análisis de riesgos laborales («2 minutos para mi seguridad»);
- realizar un análisis de riesgos laborales para los viajes de negocios («2 minutos para mi seguridad»);
- realizar un análisis de riesgos laborales para la conducción («2 Mins for My Safe Driving»);
- realizar un análisis de riesgos laborales para la conducción de motocicletas («2 minutos para mi conducción segura»);
- registrar los paseos de seguridad realizados (safety walks);
- hacer un seguimiento de las inspecciones de seguridad/protección.



PLANES DE RESPUESTA A LAS CRISIS SANITARIAS

El año 2020 quedará marcado para siempre por una de las mayores crisis sanitarias de la historia contemporánea. Cuando la pandemia de Covid-19 llegó, se impusieron cierres en gran parte del mundo, en un intento de hacer frente a la crisis sanitaria sin precedentes.

Desde el principio, la dirección de Bureau Veritas tomó medidas para desplegar planes de respuesta a emergencias con el fin de proteger a los empleados y las empleadas del Grupo y, al mismo tiempo, garantizar la continuidad del negocio. Al inicio de la pandemia, cada grupo operativo estableció un comité de crisis para analizar la información disponible, las leyes y reglamentos emitidos por las distintas autoridades, y para escuchar y apoyar a personal y clientes.

En caso de crisis sanitaria, se forma un Comité de Crisis, compuesto por los responsables de HSSE, el departamento

de HSSE del Grupo y todas las funciones de apoyo pertinentes. La función de este comité es evaluar el nivel de riesgo y elaborar un plan de acción, compartiendo la información recogida por los grupos operativos sobre el terreno y la información obtenida por el departamento de HSSE del Grupo. En su caso, este plan de acción puede abarcar diversas medidas de protección (por ejemplo, el uso de equipos de protección) y de prevención (por ejemplo, el trabajo desde casa, el ingreso en el hospital, etc.), incluida la cuarentena.

Dependiendo del tipo de plan de acción, el Comité de Crisis emite avisos de salud a nivel local y/o del Grupo. Estos avisos detallan las recomendaciones e instrucciones que debe aplicar cada unidad.

El Comité también sigue la evolución de la situación y puede emitir advertencias sanitarias revisadas en función de la evolución del asunto. Informa regularmente al Comité

Ejecutivo. El flujo de información era absolutamente crítico para garantizar el nivel de respuesta más eficaz. Desde el punto de vista de la calidad, el Grupo creó un comité de crisis para definir políticas globales y compartir las mejores prácticas en términos de:

- planes de respuesta;
- equipo de protección individual (EPI);
- planes de comunicación;
- planes de formación
- la continuidad de la actividad y el apoyo a las operaciones de campo/laboratorio;
- políticas de viaje.

El Grupo pudo adaptarse muy rápidamente al nuevo paradigma y forma de trabajo gracias a una cultura de resiliencia y a las herramientas existentes, facilitando el trabajo a distancia y minimizando así el impacto. Durante 2021 parte de estas medidas han seguido vigentes atendiendo a las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias locales.

APOYO A LAS COMUNIDADES LOCALES

ANTECEDENTES

La elevada descentralización geográfica de Bureau Veritas favorece la contratación local en todas las comunidades autónomas y provincias en las que opera, contribuyendo al desarrollo socioeconómico local.

De la misma manera, también se desarrollan acciones a nivel local para impactar en los ODS alineados a nuestra estrategia de RSC.

POLÍTICA



Bureau Veritas, fiel a su política corporativa de “Ciudadanía y filantropía” y a través de la iniciativa Be part of it, actúa junto a sus empleados y empleadas para impactar de manera beneficiosa en las comunidades locales a todos los niveles.

Se han seleccionado cuatro focos prioritarios, que deben cubrir más del 80% de las acciones realizadas. Los focos seleccionados son la salud, la inclusión y el medio ambiente, que se corresponden con los siguientes ODS de la ONU:



PLAN DE ACCIÓN

Durante el año 2021 la crisis sanitaria ha impedido en muchos caos llevar a cabo acciones de manera presencial por lo que se han llevado también acciones online. Se han priorizado acciones al aire libre y que tuvieran un impacto positivo tanto en el entorno como en las comunidades vulnerables.

Las acciones llevadas a cabo durante el 2021 han sido las siguientes:

- Participación en la Carrera de la Asociación Española Contra el Cáncer en Madrid con 22 participantes.



- Donación de alimentos para la entrega de cestas navideñas a 229 familias en contextos vulnerables en 11 ciudades.



- Carrera y donación de alimentos en Lisboa y Oporto para familias en contextos vulnerables con la participación de 30 voluntarias y voluntarios.



- Donación de 26 equipos informáticos a dos colegios públicos de Madrid y Barcelona.



- Donación de mochilas con materiales escolares para 525 niños en contexto de vulnerabilidad en 11 de nuestras oficinas.



- Donación de libros infantiles a Aldeas Infantiles.



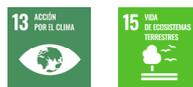
- Reforestación en Zaragoza con especies autóctonas con la participación de 25 voluntarias y voluntarios.



- Limpieza de Playas en Barcelona, Tarragona y Lisboa con la participación de 76 voluntarias y voluntarios.



- Regalos de aniversario que incluyen la plantación de un árbol por cada regalo entregado.



	2021
Número de voluntarios/as	324
Número de horas de voluntariado	982

PROTEGER EL MEDIO AMBIENTE

LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA ADAPTACIÓN A UN NUEVO PARADIGMA

ANTECEDENTES

El cambio climático puede provocar frecuentes fenómenos meteorológicos extremos, como inundaciones, incendios o temperaturas extremas, que podrían afectar a toda la sociedad, y por tanto, a las operaciones del Grupo e influir en la continuidad de sus negocios y los de sus clientes.

En este contexto, Bureau Veritas ha desarrollado una estrategia para reducir sus emisiones de CO₂ y adaptarse a las consecuencias del cambio climático.

Bureau Veritas está plenamente comprometida con la lucha contra el cambio climático. En España, en 2018 el Grupo firmó la Adhesión al Pacto por una Economía Circular, impulsada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el reto Demográfico, tal y como se llama actualmente al mismo. A nivel corporativo, se recogen todos los datos de los distintos países para sacar la huella Global del Grupo.

POLÍTICA

La política ambiental de Bureau Veritas se aplica a todas sus actividades. El Grupo Bureau Veritas España establece objetivos anuales para reducir el impacto medioambiental y aplica programas específicos para reducir su huella.

Adicionalmente a la política ambiental, desde 2019, Bureau Veritas, a nivel corporativo, publicó su política de ecoeficiencia, que define los principios y requisitos establecidos por el Grupo para la protección del medio ambiente y la reducción de las emisiones de carbono. Está diseñada para intensificar la reducción de las emisiones de carbono y definir medidas para cada una de las áreas en las que Bureau Veritas tiene impacto.

Estas políticas forman parte del sistema de gestión del Grupo, y su aplicación se verifica periódicamente. Ambas políticas son revisadas periódicamente y están accesibles para todas las partes interesadas en la web de Bureau Veritas: <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa/declaraciones-y-politicas>

CERTIFICACIÓN ISO 14001

Disponer de un sistema de gestión sólido y certificado desplegado a nivel mundial es fundamental para garantizar la sostenibilidad del del Grupo hacia un futuro respetuoso con el medio ambiente.

Bureau Veritas España tiene certificadas en ISO 14001 todas las entidades dentro del alcance del sistema de gestión integrado, certificado por una entidad externa acreditada e independiente.

RESULTADOS

Bureau Veritas España realiza un seguimiento de una serie de indicadores clave de rendimiento para ayudar a controlar su desempeño siguiendo el procedimiento corporativo y local de medio ambiente. De estos indicadores los que más impacto tienen en el cálculo de la huella final son el consumo energético y los viajes de trabajo, ya que ambos representan más del 90% de las emisiones de CO₂ del Grupo. Los planes de acción de Bureau Veritas por tanto, se centran principalmente en estos dos aspectos, con el objetivo general de reducir la huella de carbono.

En 2021, el Grupo ha implantado una nueva herramienta para el control y seguimiento de los indicadores ambientales, Green Hub, que mejora con respecto al sistema anterior el reporte y la periodicidad de los mismos.

GREENHUB

La metodología utilizada para el cálculo de huella de carbono es básicamente la GHG Protocol Alcance 3, aunque se tienen en cuenta elementos de otras metodologías (UNE EN ISO 14064, Bilan Carbone y PAS 2060:2010).

PRINCIPALES INDICADORES AMBIENTALES

A continuación se relacionan los principales indicadores ambientales, siendo Energía y Viajes las categorías que más impactan y resultado de nuestra Huella de 2020 y 2021:

CONSUMO DE ENERGÍA	2021	2020
Energía total consumida (MWh) ^(a)	1.896,08	1.633,26
Emisiones de CO ₂ por empleado (t)	0,16	0,19

Emisiones de CO ₂ de los viajes de trabajo	2021	2020
Emisiones totales (t)	2.834,19	2.676,27
Emisiones de CO ₂ por empleado (t)	1,58	1,61

Los alcances reportados en la herramienta expresan:

- **Alcance 1:** coches flota compañía, combustibles y sustancias agotadoras de ozono (R134a, R32, R404a, R407c, R410a, R449a, R 600, R600a y R22).
- **Alcance 2:** electricidad o calor consumido y adquirido por la organización basado en el mercado y localización.
- **Alcance 3:** coches de alquiler, coches privados usados para el desarrollo de la actividad del negocio, viajes corporativos, -tren avión etc.-, generación de residuos, consumos de agua y papel.

Emisiones de CO ₂	2021	2020
Emisiones de CO ₂ - Alcance 1 (t)	1651,88	1.539,08
Emisiones de CO ₂ - Alcance 2 (t)	451,59	329,59
Emisiones de CO ₂ - Alcance 3 (t) ^(b)	1252,57	1.189,48
Emisiones de CO ₂ total (t) ^(c)	3197,29	3.058,15
Emisiones de CO ₂ por empleado (t) ^(d)	1,78	1,82

(a) Energías verdes (Renovables): 840 MWh, por tanto un 45 % del total.

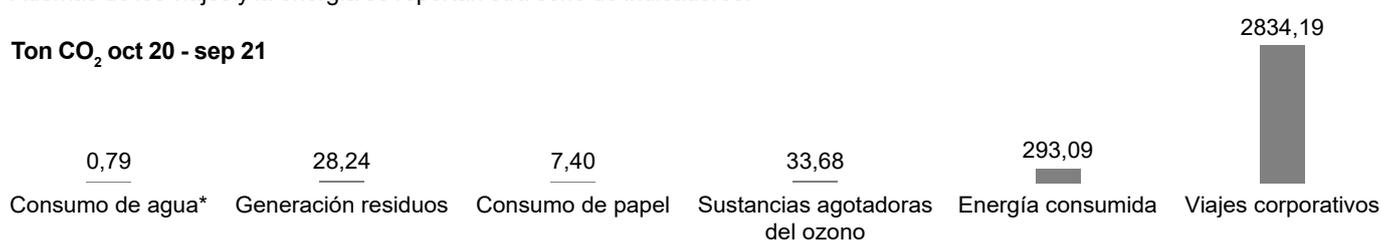
(b) Las emisiones de alcance 3 sólo se refieren a los viajes relacionados con el trabajo

(c) Resultado de huella 2020 para 1658 FTEs y 1792 para 2021.

(d) El periodo de extracción: 2020 octubre 2019- septiembre 2020; 2021: octubre 2020- septiembre 2021

Además de los viajes y la energía se reportan otra serie de indicadores:

Ton CO₂ oct 20 - sep 21



*Cantidad de agua consumida campaña BV para 2021: 5185 m³ en total (3m³/FTE).

PLAN DE ACCIÓN

Los viajes, en 2021, aún se han visto impactados por las restricciones de la pandemia del Covid 19 aunque en menor grado que en 2020. El consumo eléctrico no se vio tan afectado por la pandemia al seguir las oficinas y laboratorios abiertos, aunque en las primeras se redujera el personal presente, el consumo general no varió considerablemente.

Parque de vehículos

Con el despliegue de la política de ecoeficiencia, se implantaron mejoras como:

- un aumento de las reuniones a distancia vía telemática, gracias a la implantación de herramientas informáticas que facilitan esta labor,
- implantación progresiva del teletrabajo secuencial en aquellos puestos dónde sea posible,
- la instalación en todos los vehículos de flota de un dispositivo o sistema de control telemático. El sistema favorece el cumplimiento de las normas de tráfico, lo que impacta en la seguridad, pero también fomentará los hábitos responsables con el medio ambiente. Para completar esto, se impartieron cursos de eco conducción. Se estima que se puede llegar a ahorrar un 20% en combustible a nivel de Europa, lo cual es bastante alentador.

Para seguir disminuyendo se pretende que en los próximos años que:

- todos los vehículos de flota nuevos cumplan con el límite de emisiones de <130 g de CO₂ por kilómetro;
- todas las entidades incluyan opciones de vehículos de bajas emisiones (híbridos e eléctricos) en la lista de vehículos autorizados.

Rendimiento energético de los edificios de oficinas y laboratorios

Bureau Veritas anima a sus entidades a reducir las emisiones de CO₂ y a optar por iluminación en los edificios de bajo consumo energético. También se establecen políticas para el uso de la climatización y se recomienda utilizar energía verde siempre que sea posible.

Utilización de equipos informáticos adecuados

Esto representa otra área potencial en la que Bureau Veritas puede reducir su impacto medioambiental. Además de fomentar y concienciar en el uso responsable de los equipos eléctricos y electrónicos, las prioridades del Grupo son utilizar equipos más ecológicos y fomentar el uso generalizado de la nube para almacenar datos.

En los últimos años, el departamento de informática del Grupo se ha centrado en tres grandes áreas para reducir su impacto medioambiental:

- reducir la energía utilizada por los centros de datos;
- reducir la energía utilizada por los equipos informáticos;
- creación de soluciones innovadoras para reducir los desplazamientos relacionados con el trabajo.

Objetivos a corto, medio y largo plazo

Con el objetivo de disminuir la huella año tras año, a nivel local, se han fijado los siguientes objetivos a corto y medio plazo:

- Disminuir la huella en un 0,5% en 2022 sobre el resultado de 2021 (1.78 t CO₂/FTE).
- Disminuir la huella en un 5% para 2025 con respecto al resultado obtenido en 2021.

El objetivo final de la implantación de las distintas políticas y requisitos de Grupo de la política de ecoeficiencia es conseguir la neutralidad de la Huella para 2030.

REDUCIR EL IMPACTO AMBIENTAL Y PROTEGER LA BIODIVERSIDAD

ANTECEDENTES

Debido a las actividades del Grupo, el impacto ambiental es limitado. No se genera una cantidad importante de residuos, ni hay afectación relevante en cuanto a contaminación acústica y lumínica. No obstante, Bureau Veritas en busca de la mejora continua busca soluciones para reducir su huella medioambiental y se compromete a proteger la biodiversidad.

POLÍTICA

Se han puesto en marcha varias políticas para reducir y clasificar los residuos, buscar el destino final a los mismos más sostenible, limitar el consumo de papel y reducir el consumo de agua.

PLAN DE ACCIÓN

Residuos y prevención de la contaminación

La política de gestión de residuos se desarrolla a través de dos iniciativas:

- todos los residuos peligrosos generados por los laboratorios están sujetos a un proceso de recogida específico.

- se fomenta el reciclaje de los residuos de oficina, así como se facilita la eliminación del plástico.

La naturaleza de las actividades de Bureau Veritas en España hace que su principal residuo en términos de volumen en sus oficinas sea el papel. Para limitar su consumo y reducir los residuos generados, se han puesto en marcha varias iniciativas en diversas entidades del Grupo en relación con la generación de informes electrónicos, así como la impresión y el archivo electrónico cuando lo permiten los clientes y la normativa aplicable.

Otros tipos de residuos, como el cartón, el plástico, el vidrio, las pilas y toners, así como los residuos resultantes de los equipos eléctricos y electrónicos, los productos químicos y las muestras minerales procedentes de las pruebas de laboratorio realizadas por el Grupo, se miden y gestionan de acuerdo con la normativa local que exige que sean gestionados por empresas especializadas.

El agua es un reto para el Grupo. El objetivo es poder recopilar información fiable sobre el consumo de agua que abarque a todas las entidades afectadas. En la limpieza de las oficinas se informa a los proveedores de este servicio de que en base a nuestra certificación en ISO 14001, no pueden usar productos que dañen el medio ambiente.

Algunos ejemplos de los planes de acción llevados a cabo o en proceso:

- Instalación de dispositivos de control en la flota de vehículos para aumentar la seguridad y la concienciación ambiental frente al gasto de combustible.
- Formación en eco conducción.
- Aumentar las opciones de vehículos más sostenibles.
- Implantación del teletrabajo.
- Priorizar siempre que sea posible realizar las reuniones y formaciones de forma telemática en lugar de presencialmente
- Promover el transporte público y priorizar el tren al avión en los desplazamientos.
- Creación de un Comité de RSC y Sostenibilidad para impulsar las estrategias en local alineándonos con los ODS.
- Formación, información y concienciación a través de campañas, cursos y jornadas.
- Lean Project enfocado a la digitalización de los documentos de las distintas actividades para disminuir al máximo el uso de papel.
- Consumo de energía - Cambio de luminaria de algunas oficinas de fluorescentes a sistema de leds.
- Retirada de los residuos peligrosos con gestores autorizados, teniendo en cuenta la jerarquía según Ley 22/2011 (prevención, reutilización, reciclado, valorización -incluida la energética - y por último, eliminación.)
- Acciones encaminadas a conseguir cero plásticos en la oficina.
- Control centralizado de los termostatos de las climatizaciones a una temperatura que favorezca la eficiencia energética.

Acción en favor de la biodiversidad

La protección del medio ambiente y la biodiversidad son preocupaciones fundamentales para Bureau Veritas.

Desde 2019, el Grupo puso en marcha un proyecto de reforestación global con el objetivo final de contribuir a llegar a ser una empresa neutra en carbono. En 2021, el Grupo Bureau Veritas España ha conseguido plantar 689 árboles, un 25% más que en 2020.



Buenas prácticas ambientales:

RECURSOS

- No olvidar apagar las luces al marcharse.
- Priorizar la compra de productos recargables frente a los que sean desechables.
- Promover el uso de transportes eficientes.
- Optimizar las rutas de de las personas trabajadoras en campo.
- Aprovechar al máximo la ventilación natural cuando sea posible.
- Procurar que no se dejen puertas o ventanas abiertas innecesariamente, sobre todo cuando los sistemas de calefacción o de aire acondicionado estén funcionando.
- Apagar los sistemas de climatización cuando las salas están vacías.

CONCIENCIACIÓN

- Recopilar y comunicar las lecciones aprendidas y buenas prácticas ambientales.
- Antes de imprimir, pensar si es absolutamente necesario.
- Tratar de acumular el envío de los trabajos a la impresora/fotocopiadora.
- Reutilizar el papel todo lo que sea posible.
- Desenchufar completamente los equipos cuando no se utilicen, especialmente al final de la jornada y durante los fines de semana.
- El agua es un bien escaso; consumir únicamente el agua que se necesite en los aseos y los comedores de la oficina.
- Solicitar el cambio de orientación del puesto de trabajo si es necesario.
- Sustituir los viajes de negocios por otros medios alternativos (videoconferencias, conference-call,...) siempre que sea posible a través de las nuevas herramientas.

PROVEEDORES/ COMPRAS

- Hacer partícipes de nuestra política ambiental y acuerdos al respecto a nuestros principales proveedores.
- Estudio sustitución flota de vehículos empresa de diésel a híbridos.
- Avisar al personal encargado en el caso de que se detecte cualquier tipo de averías/fugas en las instalaciones del edificio.
- Programar los termostatos del aire acondicionado y la calefacción a las temperaturas recomendadas (entre 23 y 25 °C en verano y 20 -22 °C en invierno).

RESIDUOS

- Gestionar todos los residuos producidos en la oficina por gestores autorizados buscando que el destino final de los residuos sea lo más sostenible posible.
- Depositar los residuos sólidos urbanos (envases de plástico, cristal, papel y latas) en los contenedores destinados a tal fin, así como depositar las pilas en las cajas establecidas para ello.

CONSUMOS

- Al imprimir o fotocopiar documentos, hacerlo por las dos caras utilizando las funciones de ahorro de tinta, en blanco y negro o en función de borrador.
- No dejar los equipos en stand-by.
- Aprovechar al máximo la luz natural.
- Ahorrar combustible con la eco conducción.
- Procurar siempre que sea posible subir o bajar andando por las escaleras en lugar de utilizar el ascensor.
- Donde sea viable utilizar luminarias de bajo consumo

DESARROLLAR SERVICIOS Y SOLUCIONES ECOLÓGICAS

ADAPTARSE A LOS CAMBIOS DEL MERCADO

ANTECEDENTES

Muchas empresas están lanzando importantes programas de Responsabilidad Social Corporativa en un intento de responder mejor a las expectativas de sus empleados y de sus diversas partes interesadas externas. En los últimos años se ha producido un gran aumento de estas iniciativas, que a menudo requieren la participación de terceros independientes para verificar y certificar la aplicación de los planes de acción y la calidad de los indicadores publicados.

Los programas pueden ser muy variados y se diseñan en función de la naturaleza del negocio, la cultura, la madurez y la estrategia de la empresa. Suelen abarcar las sedes de una empresa en todo el mundo y su cadena de suministro.

A través de sus clientes, la RSC representa por tanto una oportunidad de crecimiento para Bureau Veritas, impulsando la creación de valor para ellos y para la sociedad en general.

Por su naturaleza, la mayoría de los servicios de Bureau Veritas contribuyen a la RSC. Ayudan a las empresas a reducir sus riesgos y a mejorar su rendimiento en términos de calidad, salud, seguridad y protección, medio ambiente y responsabilidad social.

POLÍTICA

Ante este creciente compromiso con las cuestiones de sostenibilidad, Bureau Veritas ha desarrollado una oferta de servicios de RSC a medida basada en los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) para apoyar a los clientes en sus proyectos de RSC.

En la elaboración de su nuevo plan estratégico, Bureau Veritas hizo del desarrollo de una oferta de servicios de RSC una de sus principales prioridades. La ESG también es uno de los motores de la transformación del Grupo, permitiéndole adaptar sus servicios a las necesidades cambiantes de sus clientes.

Bureau Veritas tiene la intención de aprovechar su experiencia para fomentar un crecimiento sostenible, inclusivo y transparente. Estos servicios recientemente desarrollados permiten a Bureau Veritas mantener la confianza en un entorno que cambia rápidamente y ayudar a las empresas a realizar la transición hacia un modelo más sostenible.



Marina y Offshore

Bureau Veritas protege a las personas y los bienes de sus clientes, a los pasajeros y al medio ambiente marino. Bureau Veritas ayuda a sus clientes a garantizar la seguridad de la gente de mar, los pasajeros, la carga y los bienes en uno de los entornos más difíciles del planeta.

El Grupo también ayuda a minimizar el impacto medioambiental de las actividades marítimas y de alta mar, apoyando el cumplimiento de la normativa y los estándares de la industria con un fuerte enfoque en la transición energética hacia un transporte marítimo con bajas emisiones de carbono.

Gracias a su reconocida experiencia en transporte marítimo inteligente y ciberseguridad, y a sus soluciones avanzadas a lo largo del ciclo de vida de los activos, Bureau Veritas ofrece un apoyo integral para lograr prácticas más sostenibles en el sector marítimo y offshore.



Agroalimentario

Bureau Veritas promueve la transparencia en el origen y la calidad de los productos, y apoya cada vez más la producción sostenible.

Bureau Veritas construye la transparencia proponiendo una trazabilidad completa de la granja a la mesa, gracias a su experiencia global de principio a fin que cubre los servicios de inspección, auditoría, certificación y ensayos. El Grupo Bureau Veritas garantiza la fiabilidad de las complejas cadenas de suministro, permitiendo a los consumidores finales tomar decisiones informadas.

Bureau Veritas contribuye a aumentar la trazabilidad y la transparencia en toda la industria alimentaria, en beneficio de la sociedad.



Commodities

Bureau Veritas proporciona datos de alta calidad para evaluar con precisión la cantidad y la calidad de una amplia gama de productos básicos a medida que se mueven a través de las cadenas de suministro mundiales.

Bureau Veritas es un líder innovador en servicios de inspección de productos básicos, desde el origen, pasando por el comercio, hasta el consumidor. El Grupo Bureau Veritas proporciona inspección y pruebas de precisión en toda su red mundial. Gracias a su experiencia y conocimiento de las materias primas, el Grupo ayuda a los clientes de todos los niveles de la cadena de suministro a tomar decisiones informadas basadas en el riesgo y la calidad calculados. Los datos reveladores generados por sus rigurosos servicios de inspección y pruebas ayudan a garantizar a los clientes cadenas de suministro transparentes y trazables. Los servicios de Bureau Veritas apoyan la demanda mundial de abastecimiento responsable. Esto permite al público tomar decisiones positivas e informadas, reduciendo así su impacto en el medio ambiente. Por ejemplo, Bureau Veritas apoya a la industria petrolera en su transformación hacia los combustibles del futuro: gas natural, biocombustibles, hidrógeno, etc.



Industria

Bureau Veritas ayuda a sus clientes a satisfacer las necesidades energéticas actuales y a construir un futuro con bajas emisiones de carbono.

Los servicios de Bureau Veritas a lo largo del ciclo de vida ayudan a asegurar el suministro de energía reduciendo el riesgo, mejorando la fiabilidad y optimizando la eficiencia de los activos industriales en entornos complejos, mejorando al mismo tiempo su seguridad y rendimiento. Presente a lo largo

de toda la cadena de valor, desde la construcción hasta las operaciones, Bureau Veritas ayuda a garantizar la calidad y la integridad, a minimizar el impacto medioambiental, a prevenir accidentes y a proteger a las personas y a las comunidades locales.



Edificios e infraestructuras

Bureau Veritas ayuda a sus clientes garantizando que los activos sean sostenibles, sólidos, eficientes, seguros y construidos para durar.

Bureau Veritas aporta su experiencia técnica y su profundo conocimiento de la normativa local para ayudar a sus clientes a diseñar, desarrollar y gestionar ciudades e infraestructuras inteligentes y sostenibles. El Grupo Bureau Veritas está presente en todas las etapas, desde los estudios de viabilidad hasta la construcción y las operaciones, ofreciendo servicios de inspección y certificación para activos nuevos y existentes, para apoyar la transición energética. Bureau Veritas proporciona a las personas la garantía de que pueden utilizar con seguridad los edificios y las infraestructuras a nivel mundial.



Certificación

Bureau Veritas ayuda a sus clientes a generar la confianza de los consumidores finales, los ciudadanos y las autoridades públicas mediante la prestación de servicios de certificación, auditoría y formación.

Bureau Veritas permite a las organizaciones afianzar la confianza de las partes interesadas y salvaguardar su reputación, al tiempo que logra el cumplimiento y mejora el rendimiento en todos los niveles de sus actividades y cadenas de suministro. El Grupo Bureau Veritas evalúa tanto la seguridad de las personas como la de los datos y los activos para ayudar a sus clientes a garantizar la calidad, y a medir y gestionar sus impactos medioambientales y sociales.



Productos de Consumo

En todo el mundo, Bureau Veritas recurre a su experiencia en el sector y a sus capacidades de ensayo líderes a lo largo de la cadena de valor para controlar la calidad de los productos, la seguridad, la conformidad, la sostenibilidad y, en algunos casos, la conectividad y la interoperabilidad. El Grupo ayuda tanto a los minoristas online como a los tradicionales, así como a las marcas, a gestionar sus riesgos a lo largo de la cadena de suministro, y a validar y mejorar el rendimiento de los productos. Bureau Veritas apoya a la industria de bienes de consumo para que los consumidores finales puedan realizar compras informadas y responsables, por ejemplo, garantizando que los dispositivos conectados son fiables y protegen los datos del usuario.

PLAN DE ACCIÓN

Bureau Veritas ha desarrollado su línea BV Green de servicios y soluciones dedicadas a la sostenibilidad para responder a las crecientes necesidades de las organizaciones públicas y privadas en este ámbito.



ANTECEDENTES

El plan de acción para desarrollar la oferta de RSC incluye los siguientes objetivos:

- desarrollar ofertas de servicios que respondan a las necesidades del mercado para las transiciones medioambientales, energéticas y sociales;
- impartir formación sobre los servicios de RSC del Grupo Bureau Veritas a los empleados que tratan con clientes;
- presentar la oferta de RSC a los principales clientes del Grupo Bureau Veritas;
- establecer un sistema de información para determinar y controlar la proporción de ingresos generados por estos servicios.

INDICADORES

El indicador de rendimiento utilizado para supervisar esta actividad son los ingresos y el crecimiento de los mismos.

En 2020 los servicios de sostenibilidad representaron el 6,9% de los ingresos generados por el negocio de Certificación en BV España, con un crecimiento orgánico positivo del 6,2% a pesar de la crisis sanitaria y que muchas auditorías de certificación no pudieron realizarse.

GREEN LINE DE SERVICIOS Y SOLUCIONES

La sostenibilidad -y los temas relacionados con la RSC o ESG- se han convertido en motores clave del crecimiento y en un catalizador de la confianza de todos los agentes económicos. Más allá de sus resultados financieros y su capacidad de innovación, las empresas son ahora valoradas y juzgadas por su impacto positivo en las personas y el planeta.

Bureau Veritas ayuda a sus clientes a afrontar los retos de la calidad de los productos y servicios, la salud y la seguridad, la protección del medio ambiente y la responsabilidad social, a lo largo de toda la cadena de valor, en su selección de recursos y durante la producción. Bureau Veritas ofrece su experiencia a lo largo de la cadena de suministro, desde el abastecimiento de materias primas hasta el uso del producto, garantizando un abastecimiento justo y responsable con total trazabilidad. Bureau Veritas proporciona apoyo completo a sus clientes de Construcción e Infraestructura a lo largo de todas las fases del proyecto: planificación, diseño, construcción, operación y renovación. Bureau Veritas juega un papel de apoyo vital en el campo de la Nueva Movilidad, proporcionando servicios de pruebas de baterías, así como una amplia gama de servicios para las estaciones de carga de vehículos eléctricos.

Bureau Veritas se esfuerza por acompañar a todos sus clientes en el cumplimiento de su estrategia de sostenibilidad, y satisfacer las expectativas de sus empleados y partes interesadas.

A través de "BV Green Line" de servicios y soluciones, Bureau Veritas permite a las organizaciones -tanto privadas como públicas- implementar, medir y alcanzar sus objetivos de sostenibilidad, de forma fiable y transparente.

Bureau Veritas ayuda a sus clientes a hacer que sus iniciativas ESG sean trazables, visibles y fiables, de modo que su impacto pueda demostrarse de forma medible. Al promover la transparencia, Bureau Veritas les ayuda a proteger sus marcas y su reputación.

4

ANEXOS

CORRELACIÓN REQUISITOS LEY 11/2018

REQUISITO LEY 11/2018	CAPÍTULO EN MEMORIA	PÁGINA
Aspectos generales		
Modelo de negocio	Nuestro modelo de negocio para construir un mundo de confianza	6, 7, 8, 9
Grupos de interés	Diálogo con las partes interesadas	19
Objetivos estratégicos e indicadores clave	Impacto de BV en la sociedad. Selección de indicadores clave.	20
Políticas, riesgos e impactos	Nuestro plan de RSC. Principales riesgos y oportunidades.	20, 22
Información sobre cuestiones ambientales		
GESTIÓN AMBIENTAL. Certificación. Cambio climático. Consumos. Uso sostenible recursos. Economía circular. Gestión residuos. Contaminación. Protección Biodiversidad.	Proteger el medio ambiente.	53 - 55
Información sobre cuestiones sociales y relación con el personal		
EMPLEO: nº empleados total y clasificados por edad, sexo, clasificación profesional. Nº total y distribución modalidades contratos. Nº despidos. Remuneraciones medias. Brecha salarial. Política desconexión. Personal empleado con discapacidad.	Hacer crecer el capital humano.	34 - 45
ORGANIZACIÓN TRABAJO: absentismo; medidas conciliación.		42, 46
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Accidentabilidad y enfermedades profesionales por sexo. Condiciones SST.		48 - 51
RELACIONES SOCIALES: consulta y participación. % empleados sujetos a convenio colectivo.		47
FORMACIÓN: horas formación por categoría profesional.		39
INTEGRACION E IGUALDAD. Igualdad género; medidas contra acoso por razón de sexo, promoción inclusión e igualdad.		43 - 44
Información sobre derechos humanos		
RESPECTO DDHH Y PROMOCION CUMPLIMIENTO DISPOSICIONES OIT. POR LA ABOLICION TRABAJO INFANTIL, ELIMINACION DISCRIMINACIONES LABORALES.	Principios del Pacto Mundial de la ONU. La ética, un absoluto. Derechos Humanos.	16, 23, 48
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
PREVENCIÓN CORRUPCIÓN Y SOBORNO. Contra blanqueo de capitales. Donaciones y patrocinios.	La ética, un absoluto.	23 - 27
Cuestiones relativas a la sociedad		
COMPROMISO DESARROLLO SOSTENIBLE. RELACIONES ENTIDADES LOCALES. IMPACTO EN LA SOCIEDAD ACTIVIDAD BV.	Objetivos desarrollo sostenible. Diálogo partes interesadas. Impacto de Bureau Veritas en la sociedad.	17 - 20
SUBCONTRATISTAS Y PROVEEDORES: políticas y auditorías.	Gestión de compras, bienes y servicios	29 - 30
CONSUMIDORES: encuestas y reclamaciones.	Las relaciones con los clientes	28 - 29
INFORMACION FISCAL: subvenciones públicas; beneficios; impuestos sobre beneficios pagados.	Bureau Veritas España - Información fiscal	7
Otros datos de interés:	Ciberseguridad y Protección de Datos	31 - 33

DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los grupos de interés de Grupo Bureau Veritas España

ALCANCE Y OBJETO DEL ENCARGO

Managing A Sustainable Business, S.L. (en adelante MAS Business) ha llevado a cabo una verificación independiente por medio de un aseguramiento Tipo 1, nivel moderado, de acuerdo con la Norma AA1000AS v3, sobre la Memoria de RSC y Sostenibilidad 2021 de Bureau Veritas España (en adelante Memoria RSC) y la información no financiera del año 2021 que incluye los datos de Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Iberia, S.L.U. y sirve como la verificación independiente de dicha información.

RESPONSABILIDADES

La elaboración y la información incluida en la Memoria RSC, es exclusivamente responsabilidad de Bureau Veritas Inversiones, S.L.

La responsabilidad de MAS Business es la emisión de una opinión independiente basada en los procedimientos aplicados en la revisión de los datos de 2021.

CRITERIOS

MAS Business ha llevado a cabo la revisión de los contenidos de la Memoria RSC, de acuerdo a:

- Los principios recogidos en la Norma AA1000 AP 2018.
- Los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

El alcance de la revisión ha seguido un aseguramiento Tipo 1, nivel moderado, de acuerdo con la Norma AA1000AS v3.

TRABAJO REALIZADO

Para formar una opinión sobre la información incluida en la Memoria RSC, MAS Business ha realizado las siguientes actividades:

- Comprobación de que la Memoria RSC trata los temas relevantes para el Grupo Bureau Veritas España
- Revisión del cumplimiento de los Principios de AccountAbility AA1000AP 2018 por parte de Grupo Bureau Veritas España, para garantizar a los grupos de interés su correcto desempeño en materia de sostenibilidad y comunicación de los mismos en la Memoria RSC.
- Entrevista a las personas encargadas del desarrollo de la Memoria RSC así como a una selección de personas responsables de los aspectos tratados en ella.
- Evaluación de los procesos para recopilar la información, así como de la trazabilidad de la misma a nivel de muestreo.
- Comprobación de la veracidad de la información tratada en la memoria RSC referentes al año 2021.
- Revisión exclusiva para comprobar que los datos financieros de 2021 incluidos en la Memoria RSC, coinciden con la información financiera aportada por las empresas.

INDEPENDENCIA Y COMPETENCIA

MAS Business es un AA1000AS v3 Licensed Assurance Provider 000-280 y no tiene ninguna otra relación con el Grupo Bureau Veritas España, que pudiera afectar su independencia e imparcialidad para llevar a cabo este aseguramiento de su Memoria RSC. Los principales miembros del equipo de aseguramiento están formados en las normas AA1000, y tienen de 6 a 15 años de experiencia en trabajos de aseguramiento de sostenibilidad.

CONCLUSIONES

Como resultado de la revisión de la Memoria RSC de Bureau Veritas España MAS Business concluye que:

- La información incluida cumple los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad referente a Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Iberia, S.L.U.
- No se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que haga creer que el informe no ha sido preparado de acuerdo con los principios recogidos en la Norma de AccountAbility AA1000AP 2018, entendidos como:
 - ✓ **Inclusividad:** La empresa dispone de los mecanismos para la identificación de sus grupos de interés, así como para conocer y entender sus expectativas.
 - ✓ **Relevancia:** Se realiza un análisis para seleccionar aspectos significativos a incluir en la Memoria RSC.
 - ✓ **Capacidad de Respuesta:** La empresa dispone de mecanismos para diseñar, desarrollar, evaluar y comunicar las respuestas a las principales expectativas de los grupos de interés.
 - ✓ **Impacto:** La empresa dispone de mecanismos para medir, monitorizar y asumir la responsabilidad del impacto de todas sus acciones a todos los niveles.

OBSERVACIONES

Grupo Bureau Veritas España demostró su compromiso con la sostenibilidad y sus grupos de interés con la creación del Comité de RSC en 2020, con una composición transversal y de alto nivel, que facilita la aplicación de los principios de la Norma AA1000AP 2018. Como consecuencia del trabajo realizado, se ha observado como este Comité contribuye al avance de la RSC en el Grupo Bureau Veritas España.

Adicionalmente, sin perjuicio de las conclusiones presentadas anteriormente, se detallan a continuación las observaciones relativas a la aplicación de estos principios:

a) Inclusividad:

Aunque la Memoria RSC incluye una descripción detallada de los principales grupos de interés y los métodos de dialogo utilizados, se recomienda incluir una pequeña descripción informando sobre su procedimiento para la identificación de los Grupos de interés, y de sus riesgos e impactos. Consideramos interesante la posibilidad de apoyar la Memoria RSC con información en una página web donde ampliar la información para los grupos de interés.

b) Relevancia:

El estudio de relevancia ha sido desarrollado a nivel del grupo internacional y revisado por el Comité de RSC de España, aportando los conocimientos y casuísticas del Grupo Bureau Veritas España. Este año se ha incluido un nuevo tema relevante sobre ciberseguridad y se han introducido políticas y acciones al respecto.

c) Capacidad de respuesta

El contenido de la Memoria RSC también responde a los requerimientos de la Ley 11/2018 para las entidades Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Iberia, S.L.U. Para facilitar la identificación de la información requerida, el Anexo 4 proporciona un índice que indica dónde se pueden encontrar los requisitos de la Ley 11/2018.

d) Impacto

Se ha observado en esta Memoria RSC, que ya se ha empezado a abordar este principio, con un apartado de Impactos, positivos y negativos, en temas sociales, medioambientales y económicos. Sería interesante continuar profundizando en estos indicadores de cara a responder mejor a los GG.II.



John Scade, FCA, ACSAP
Director General

Managing A Sustainable Business, S.L.
Madrid
28 de abril de 2022



AA1000
Licensed Report
000-280/V3-JMXKI

MAS Business es una consultoría especializada en servicios de RSC que ayuda a sus clientes a mejorar el desempeño en sostenibilidad y lograr un impacto positivo, de manera responsable.



BUREAU
VERITAS

Shaping a World of Trust

C/ Camí can Ametller, 34 08195 Sant Cugat del Vallés (Barcelona)

Tel.: +34 932 53 53 00 - www.bureauveritas.es