

MEMORIA DE RSC
Y SOSTENIBILIDAD 2023
DE BUREAU VERITAS ESPAÑA

A

NZA

IANZA

NFIANZA

CONFIANZA

CONFIAN

CONFI

CON

C





MEMORIA DE RSC Y SOSTENIBILIDAD

01	NUESTRO MODELO DE NEGOCIO PARA CONSTRUIR UN MUNDO DE CONFIANZA	04
	Mensaje de nuestra Presidenta Ejecutiva	04
	Nuestros fundamentos	06
	Nuestro comité ejecutivo	08
	Nuestros 6 negocios	09
02	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 los grupos de interés	19
	Impacto de Bureau Veritas en la sociedad	20
	Selección de indicadores clave	20
	Calificaciones y premios	21
	Matriz de materialidad	21
03	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	28
	• 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	51
	Proteger el medioambiente	54
	• Lucha contra el cambio climático	54
	• Reducir el impacto ambiental y proteger la biodiversidad	56
	Desarrollar servicios y soluciones ecológicas	58
	• Adaptarse a los cambios del mercado	58
	• Green Line de servicios y soluciones	60
	Taxonomía Europea	61
04	ANEXOS	67
	Correlación requisitos Ley 11/2018	67
	Declaración de verificación independiente	68

El presente documento aplica a las 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, Lubrication Management S.L. y Bureau Veritas Consumer Products Services Spain S.L., quedando excluidos de esta memoria los datos no financieros de esta última entidad.

Se incluyen los requisitos de la Ley 11/2018 sobre el estado de la información no financiera aplicable a Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. Unipersonal y Bureau Veritas Iberia, S.L.





NUESTRO MODELO DE NEGOCIO PARA CONSTRUIR UN MUNDO DE CONFIANZA

MENSAJE DE NUESTRA PRESIDENTA EJECUTIVA

TERESA RODON

Presidenta Ejecutiva
South West Europe



Desde 1828, Bureau Veritas contribuye a generar confianza entre las empresas, los gobiernos y la sociedad, y actúa como garante independiente e imparcial de la actividad de los clientes.

En el entorno actual, tan cambiante e incierto, la confianza se ha convertido en el pilar fundamental sobre el cual se establecen las relaciones entre ciudadanos, organismos públicos y empresas. Este vínculo esencial no puede darse por sentado. Los ciudadanos y consumidores demandan información verificable y contrastada sobre cómo las empresas desarrollan, producen y suministran sus bienes y servicios. Es imperativo que los líderes de todas las organizaciones demuestren un Responsabilidad Social Corporativa (RSC) para mantener su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

«LA **CONFIANZA** SE HA CONVERTIDO EN EL **PILAR FUNDAMENTAL** SOBRE EL CUAL SE ESTABLECEN LAS **RELACIONES ENTRE CIUDADANOS, ORGANISMOS PÚBLICOS Y EMPRESAS**»

La labor de Bureau Veritas permite a las organizaciones operar con seguridad, innovar y demostrar su rendimiento. Gracias a nuestra amplia experiencia, conocimientos técnicos y presencia global, ayudamos a gestionar los riesgos asociados con la calidad, seguridad, salud y desarrollo sostenible, beneficiando así a toda la sociedad. Como una empresa que va más allá de las relaciones empresa-cliente y se compromete con la sociedad en su conjunto, creemos que en la actualidad la confianza se basa en pruebas concretas de progreso responsable.

En Bureau Veritas entendemos que el negocio y la gobernanza están intrínsecamente ligados. A través de un enfoque proactivo en la gobernanza empresarial, estamos posicionados para seguir liderando con el ejemplo y contribuir al desarrollo sostenible en los mercados en los que operamos. Además, aspiramos a ser catalizador para el cambio al inspirar a otras organizaciones. Un ejemplo de esta labor de concienciación es el Sustainability Summit que en 2024 celebrará su segunda edición. Este evento es una oportunidad para abordar temas clave de sostenibilidad inspirando a las empresas a tomar medidas concretas hacia un futuro más sostenible y responsable. En 2023 el tema central fue la directiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) impulsando y explicando, a todo tipo de empresas, cómo prepararse para incluir la información no financiera en sus reportings. Este año y de nuevo teniendo en cuenta las principales dificultades que nos transmiten los clientes, el evento se centrará en la medición de la huella de carbono en el alcance 3 que, para muchas empresas, resulta complejo determinar cuáles son las emisiones indirectas resultado de la cadena de valor de su organización, pero que están más allá de su control directo. Aunque se trata de un proceso desafiante, esta gestión puede brindarle grandes beneficios mejorando su eficiencia operativa, el acceso a nuevos mercados y evitar riesgos de incumplimiento legislativo que afecten a su reputación.

Esta memoria recoge el avance de nuestros compromisos y políticas ESG (Environment, Social, Governance) en España, a todos los niveles. Me permito hacer hincapié en las políticas inclusivas, los programas de formación y capacitación, y el desarrollo profesional que reconocen y valoran la diversidad en todas sus formas y permiten alcanzar el máximo potencial de las personas y los equipos. Los valores de Bureau Veritas se materializan en la forma de actuar en el ámbito profesional y también en la acogida y alta participación en las acciones de voluntariado por parte de sus integrantes. Detrás de las cifras que sustentan esta memoria, está un equipo de profesionales que son el principal activo y motor de Bureau Veritas. Para ellos y gracias a ellos seguimos avanzando en este camino hacia la sostenibilidad.

«GRACIAS A NUESTRA AMPLIA EXPERIENCIA, CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y PRESENCIA GLOBAL, AYUDAMOS A GESTIONAR LOS RIESGOS ASOCIADOS CON LA CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD Y DESARROLLO SOSTENIBLE, BENEFICIANDO ASÍ A TODA LA SOCIEDAD»



NUESTROS FUNDAMENTOS

NUESTRO MODELO PARA CONSTRUIR UN MUNDO DE CONFIANZA

UNA EMPRESA
CENTRADA EN **SUS**
CLIENTES, E IMPULSADA
POR LA **SOCIEDAD**

IDENTIDAD

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

Creado en 1828, el Grupo cuenta con 80.000 empleados y empleadas 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 medioambiente 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 la ciudadanía, las autoridades públicas y las empresas. En el mundo actual, que cambia rápidamente, este vínculo esencial ya no es un hecho.

Las personas ciudadanas y consumidoras buscan información verificada y comprobable sobre cómo las empresas desarrollan, producen y suministran sus bienes y servicios. Las personas responsables de la toma de decisiones de todas las organizaciones se enfrentan al reto de demostrar sus compromisos de RSC para seguir siendo competitivas 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.

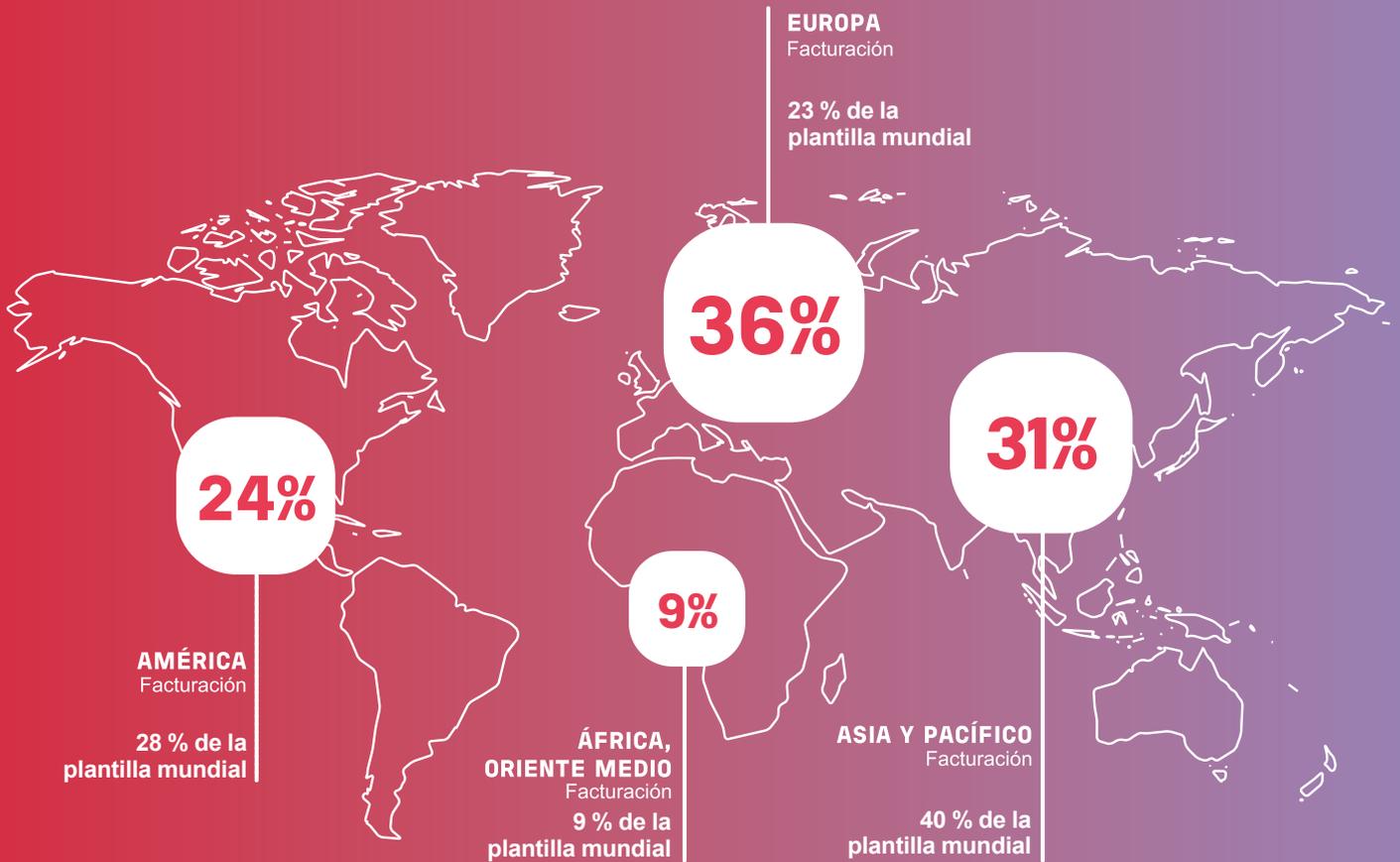
Desde 1828, actuamos como empresa creadora de confianza entre las empresas, los gobiernos y la sociedad. Somos garantes independientes e imparciales de la palabra de nuestros clientes.

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



1.967

personas a 31/12/2023



60

oficinas y laboratorios



12.144 K€

beneficios obtenidos

2.900 K€

impuestos sobre beneficios pagados

58 K€

subvenciones públicas recibidas

NUESTRO COMITÉ EJECUTIVO

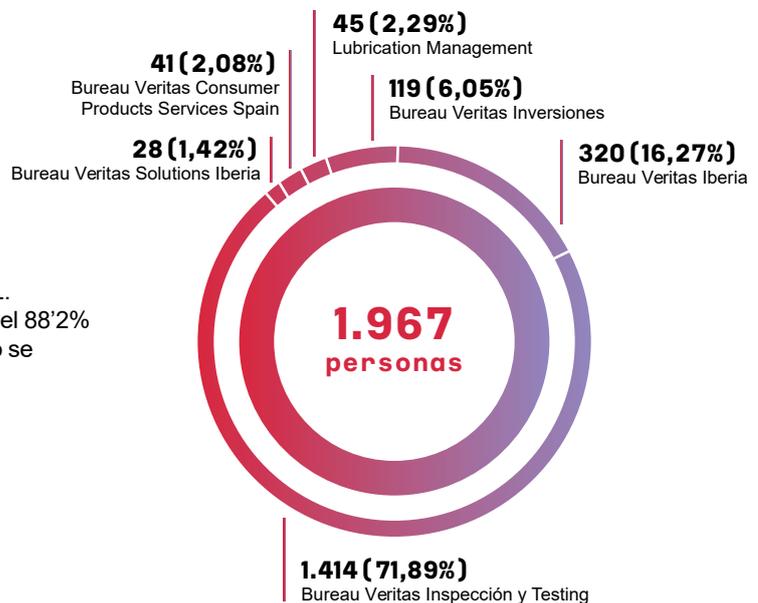
El Comité Ejecutivo está integrado por hombres y mujeres con amplios conocimientos y con una formación diversa. Todos ellos comparten la voluntad de impulsar la transformación de la organización, en particular en el ámbito digital y de la innovación, a través de la mejora continua.

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

Las entidades a las que a nivel individual les aplica la Ley 11/2018, Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. Unipersonal y Bureau Veritas Iberia, S.L. representan el 88'2% del personal de Bureau Veritas en España, tal y como se puede corroborar en la siguiente gráfica.



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 desde el campo hasta 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 medioambiente 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 medioambiente 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 ASG 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.



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
	Capital Humano y social		Medio Ambiente	Gobernanza
Pilares de sostenibilidad				
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 y las empleadas. 	<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>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>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.
	<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>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 y las empleadas. 	<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. 	



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.

De igual manera, mensualmente se publican internamente los KPIs más relevantes de la compañía, incluidos los principales en materia de RSC.

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.

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.

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.

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, empleadas 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 una tercera parte independiente y a su vez experta, 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 medioambiente y la sostenibilidad.

GOBERNANZA Y ORGANIZACIÓN DE LA RSC

Desde el comité de RSC, compuesto por representantes de distintas áreas y departamentos de Bureau Veritas, se coordinan todas las decisiones y acciones relativas a la sostenibilidad y RSC de nuestra actividades a nivel interno y externo. Dicha transversalidad permite tomar decisiones de una manera ágil e informada y facilita que las decisiones sean puestas en práctica a nivel interno de una manera efectiva.



Presidente Comité RSC
Francisco Martín-Santamaría



Recursos Humanos
Ana González



Legal y Compliance
Josep Roura



QHSE Commodities, Industry & Facilities
Almudena Ruiz



Compras
Fátima Shehade



Área Comercial y Marketing
Francina Guillén



Operaciones Portugal
Patricia Franganito



Operaciones Sostenibilidad
Pedro González



Exp. RSC y economía circular
Gemma S. Ventín



Operaciones Medioambiente
Miguel Ángel Pérez García



QHSE Marina & Offshore
Sonia Tomas

En 2022, desde el Comité se desarrolló la [Política de RSC](#). Ésta se fundamenta en las políticas, códigos, principios y valores corporativos de Bureau Veritas. Establece un marco común de actuación para un comportamiento responsable con el objetivo de establecer acciones orientadas a la consecución de un desarrollo sostenible, mediante la gestión e incorporación de compromisos ambientales, sociales y de buen gobierno con todos sus grupos de interés, en coherencia con la estrategia financiera de la compañía.

Todas las políticas de Bureau Veritas vinculadas a RSC y gobernanza se enumerarán y explicarán en los diferentes apartados de Riesgos y Oportunidades.

Desde el Comité, se han propuesto diversas iniciativas para dar continuidad a la estrategia establecida. Todas se irán desglosando a lo largo de la memoria, teniendo de referencia los documentos corporativos que se pueden encontrar en <https://group.bureauveritas.com>, como base del análisis local.

Durante el año 2023 se ha puesto en marcha el **Plan Director para la Gestión de la RSC y los principios Lean para la promoción del empoderamiento de las personas de Bureau Veritas España y Portugal**. Para ello, se ha realizado una primera **identificación de los grupos de interés por**

cada línea de negocio, dividida en dos escenarios concretos a nivel operativo: España y Portugal. Consideramos que para que podamos llevar a cabo una transformación efectiva hacia el desarrollo sostenible, debemos trabajar sobre la base de nuestra cultura empresarial, haciendo partícipes a todas las personas que forman parte de nuestra organización, la clave estratégica transformacional. Por ello, tras presentar nuestro proyecto al **Programa Mentor DIRSE** (Asociación Española de Directivos de Sostenibilidad [ASG], de la que somos socio protector), y ser uno de los cinco seleccionados, hemos dado los primeros pasos de este compromiso con esta primera propuesta de trabajo que reúne la gestión de nuestra política de RSC con los valores y las acciones concretas que nos permitan hacer crecer líderes, respetar y ayudar a mejorar nuestros socios y proveedores y desarrollar personas y equipos excepcionales.

Por otro lado, dando continuidad a los objetivos marcados en nuestra estrategia y a la consolidación de nuestros valores y misión, hemos participado en el **programa de Target Gender Equality del Pacto Mundial de Naciones Unidas**, consolidando con un análisis más detallado nuestras acciones en torno a la igualdad de género y apoyando formalmente los **Principios WEPs (Principios para el Empoderamiento de**

las Mujeres). Como ejemplo de ello, y compromiso de nuestro Plan de Igualdad, hemos desarrollado un **Manual de Lenguaje Inclusivo**, para abordar las cuestiones del lenguaje sexista y los sesgos vinculados con la desigualdad horizontal vinculada a un perfil técnico propio de las carreras y profesiones STEM.

Durante estos años, el Comité de RSC y Sostenibilidad ha querido focalizar su acciones en las personas, desde el más básico valor de la responsabilidad y como clave estratégica de cambio hacia un desarrollo sostenible, por ello, hemos colaborado con el impulso de las **I Jornadas de Salud, liderazgo y empresa**, organizadas por una de nuestras líneas de negocio (Bureau Veritas Formación) para llevar el

autocuidado en el ámbito corporativo a todas las personas (internas y externas a nuestra empresa), y con ello dar a conocer y apoyar a la Fundación Músicos por la Salud con la realización de este evento abordando una temática y un compromiso esencial como es el bienestar organizacional.

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.

La presente memoria y las anteriores están disponibles de forma gratuita en [nuestra web](#).

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 Medioambiente y el Desarrollo.
- la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Los diez principios son los siguientes:

Derechos humanos

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

Anticorrupción

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

Trabajo

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

Medioambiente

- 8) Las empresas deben apoyar un enfoque de precaución ante los retos medioambientales;
- 9) Emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental.
- 10) Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.



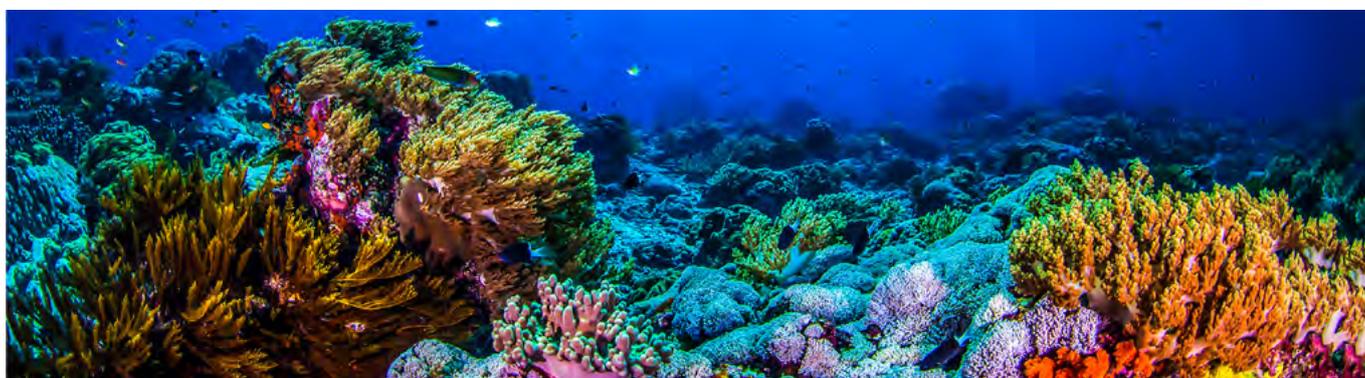
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

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 y a la amplia gama de mercados y clientes a los que sirve, Bureau Veritas hace una contribución positiva a todos los ODS. De hecho, el Objetivo 3: Salud y Bienestar es uno de los 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

Bureau Veritas centraliza su estrategia de Responsabilidad social y sostenibilidad en siete de los 17 ODS, donde la acción de Bureau Veritas tiene un impacto y una influencia mayor:



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 nuestra política sobre el medioambiente)



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 formación y derechos humanos)



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)

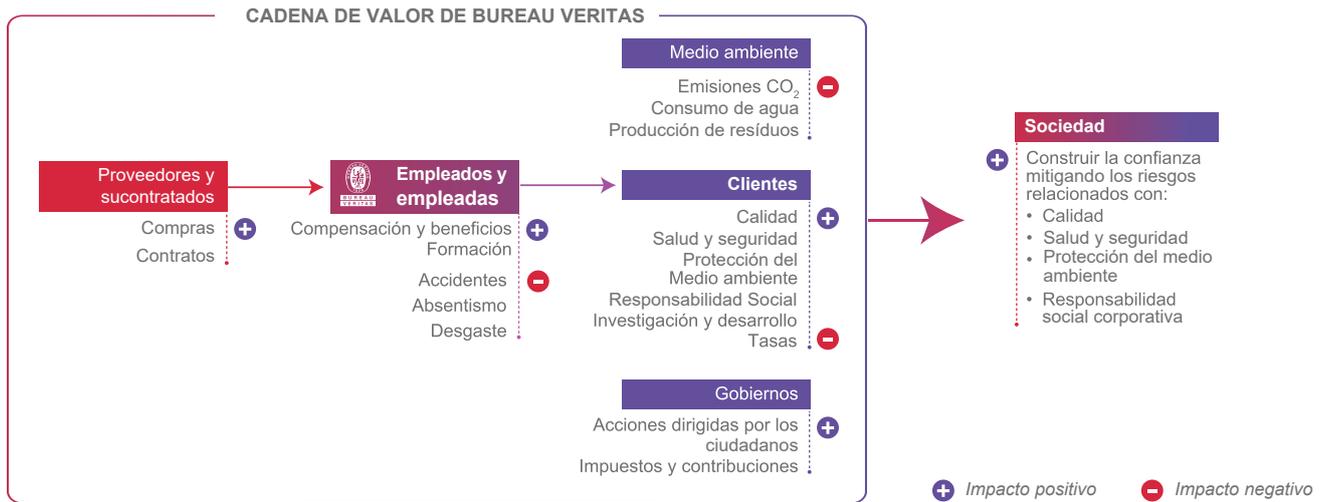
DIÁLOGO CON PARTES INTERESADAS

GRUPOS DE INTERÉS	EXPECTATIVAS	BASES PARA EL DIÁLOGO
SOCIEDAD 	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la calidad Reducir el riesgo Proteger el medioambiente 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...)
PERSONAS TRABAJADORAS 	<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/as trabajadores/as 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 medioambiente 	<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 medioambiente 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	2022	2023	OBJETIVO 2025	ODS
CAPITAL HUMANO Y SOCIAL				
Tasa total de accidentes (TAR)	0,52	0,63	0,26	3 y 8
Tasa de tiempo perdido (LTR)	0,35	0,34	0,16	3 y 8
Tasa de certificación ISO 45001 ^(a)	100%	100%	100%	3 y 8
Número de infracciones en derechos humanos	0	0	0	3 y 8
Proporción de mujeres en puestos directivos ^(c)	30,6%	29,3%	35%	5 y 10
Proporción de mujeres total	41,8%	41,3%	Ø	5 y 10
Ratio equidad salarial mujeres / hombres (excluyendo posiciones de management)	0,91	0,92	>=1	5 y 10
Número de horas de formación por empleado y empleada	47,9	39,3	35	4 y 8
Porcentaje de personas que han recibido evaluación del desempeño o desarrollo profesional ^(b)	85%	86%	95%	4 y 8
Ratio de compromiso de los empleados y las empleadas	64	66	74	8
Medioambiente				
Emisiones de CO ₂ por empleado y empleada (toneladas año)	1,56	1,47	1,45	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	98,5%	96,5%	99%	16
Número de infracciones en el código ético	0	2	0	16
Tasa de certificación ISO 9001 ^(a)	100%	100%	100%	8 y 16
Índice Net Promoter Score	52	50	54	8 y 16
Porcentaje de aceptación del código de conducta para socios comerciales	94%	94%	100%	16

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

(b) Porcentaje de empleados/as elegibles que han recibido una evaluación del desempeño. Son empleados/as elegibles aquellos/as 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.

CALIFICACIONES Y PREMIOS

LISTA DE EVALUACIONES Y CALIFICACIONES DE RSC RECIBIDAS EN 2023



Calificación oro en RSC



Sello Bequal Plus de la Discapacidad organizada



Gender Equality European & International Standard



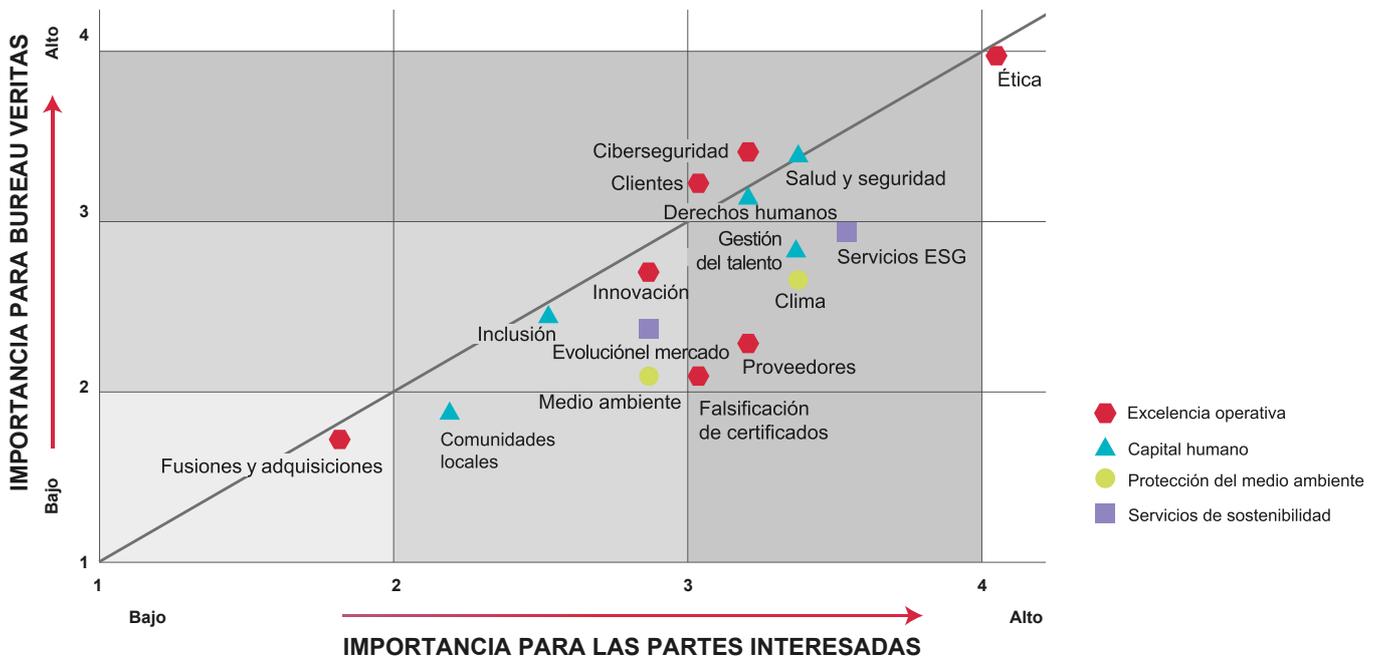
Charter de la diversidad



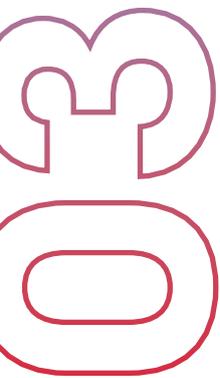
Sello Empresa Solidaria

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:



Para 2024 se está trabajando en una nueva matriz basada en la doble materialidad.



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 2023 Fusiones y Adquisiciones, al no impactar en el año objeto de la presente memoria 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 medioambiente



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/as formados/as 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/as 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/as empleados/as 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/as 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 Medioambiente				
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/a (toneladas al año) Proporción de energías renovables en el consumo total de electricidad
12	Promover el medioambiente y la diversidad	Política de medioambiente Acción en favor de la biodiversidad	Proteger el medioambiente 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 y un procedimiento de aprobación y control de los intermediarios/comisionistas.

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.

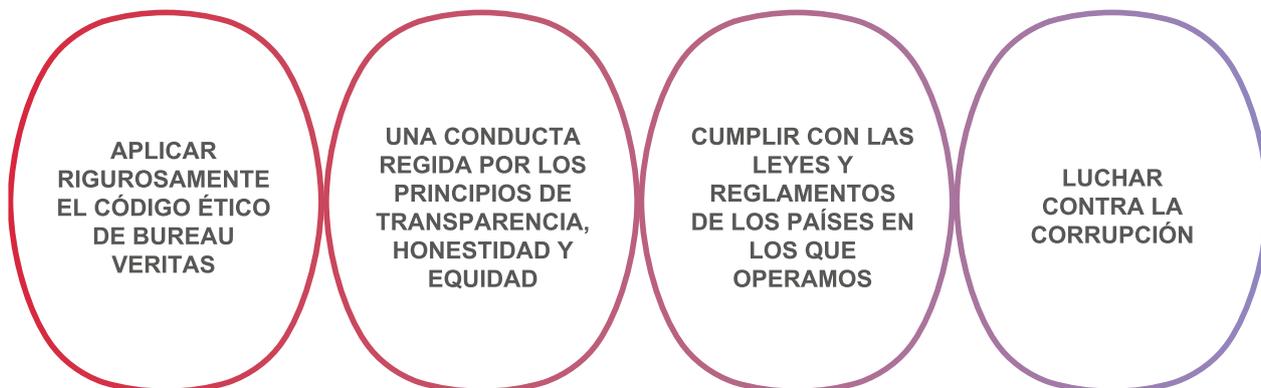
Los socios comerciales del Grupo, como intermediarios, subcontratistas, socios de Joint Ventures y Uniones Temporales de Empresas y proveedores clave, están obligados por contrato a aplicar el Código de Conducta para Socios Comerciales (BPCC) en sus relaciones con Bureau Veritas. El BPCC incluye los 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, empleadas y socios comerciales.

Se aplica a todas las personas trabajadoras del Grupo y cumple con los requisitos del Consejo TIC. Tiene 4 principios fundamentales:



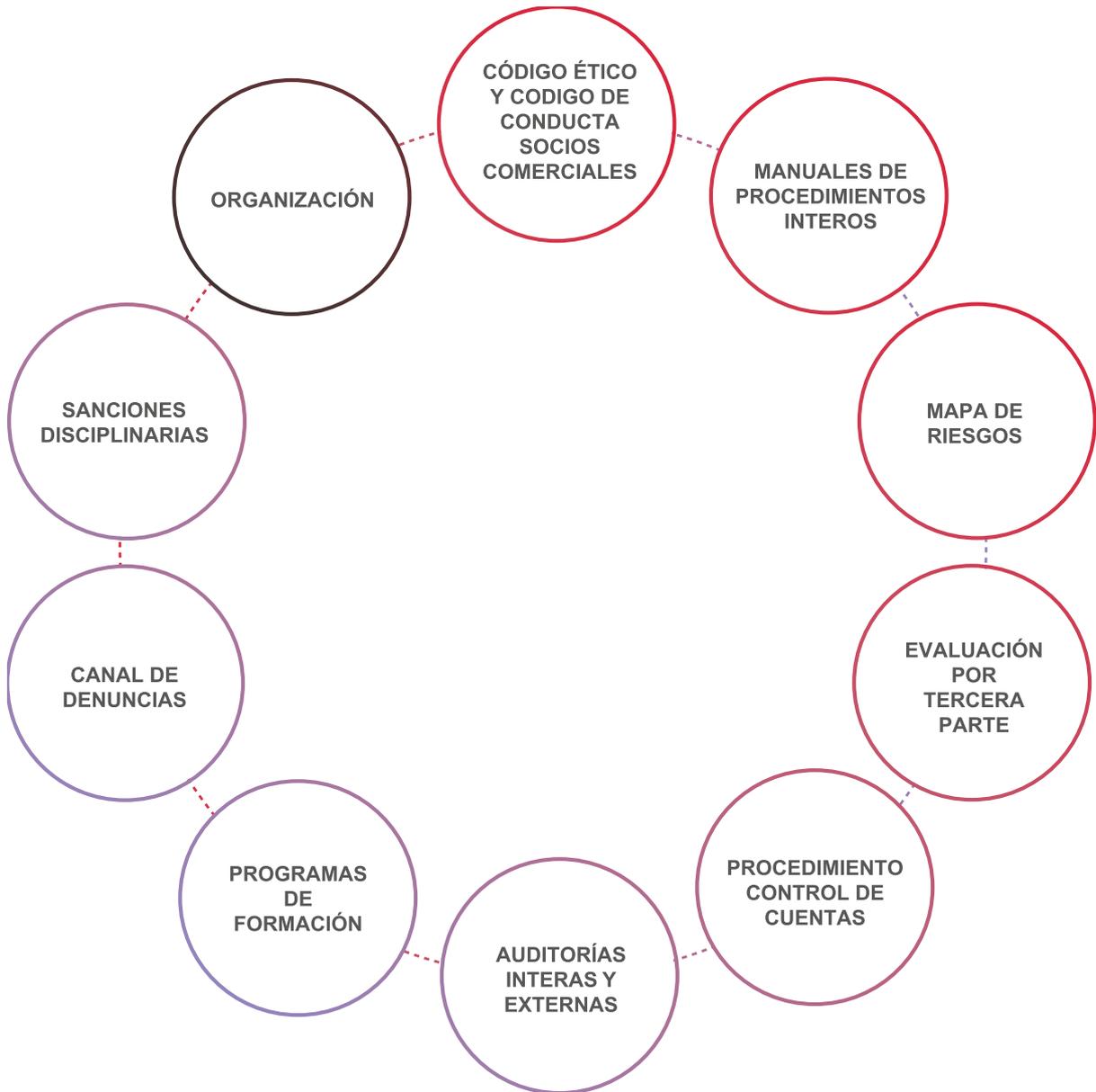
El cumplimiento de estos principios éticos se ha convertido en una fuente de orgullo para todos/as los/as empleados/as, que deben asegurarse de que sus decisiones cotidianas se tomen de acuerdo con el Código Ético. Se pueden tomar medidas disciplinarias contra cualquier trabajador o trabajadora de BV 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 2023. 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 (BPCCC);
- 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 prohibida.

En cuanto a donaciones y esponsorizaciones o patrocinios, las acciones que se han llevado a cabo en la anualidad 2023 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: 13.000€
- Patrocinios: 32.500€
- **Total: 45.500€**

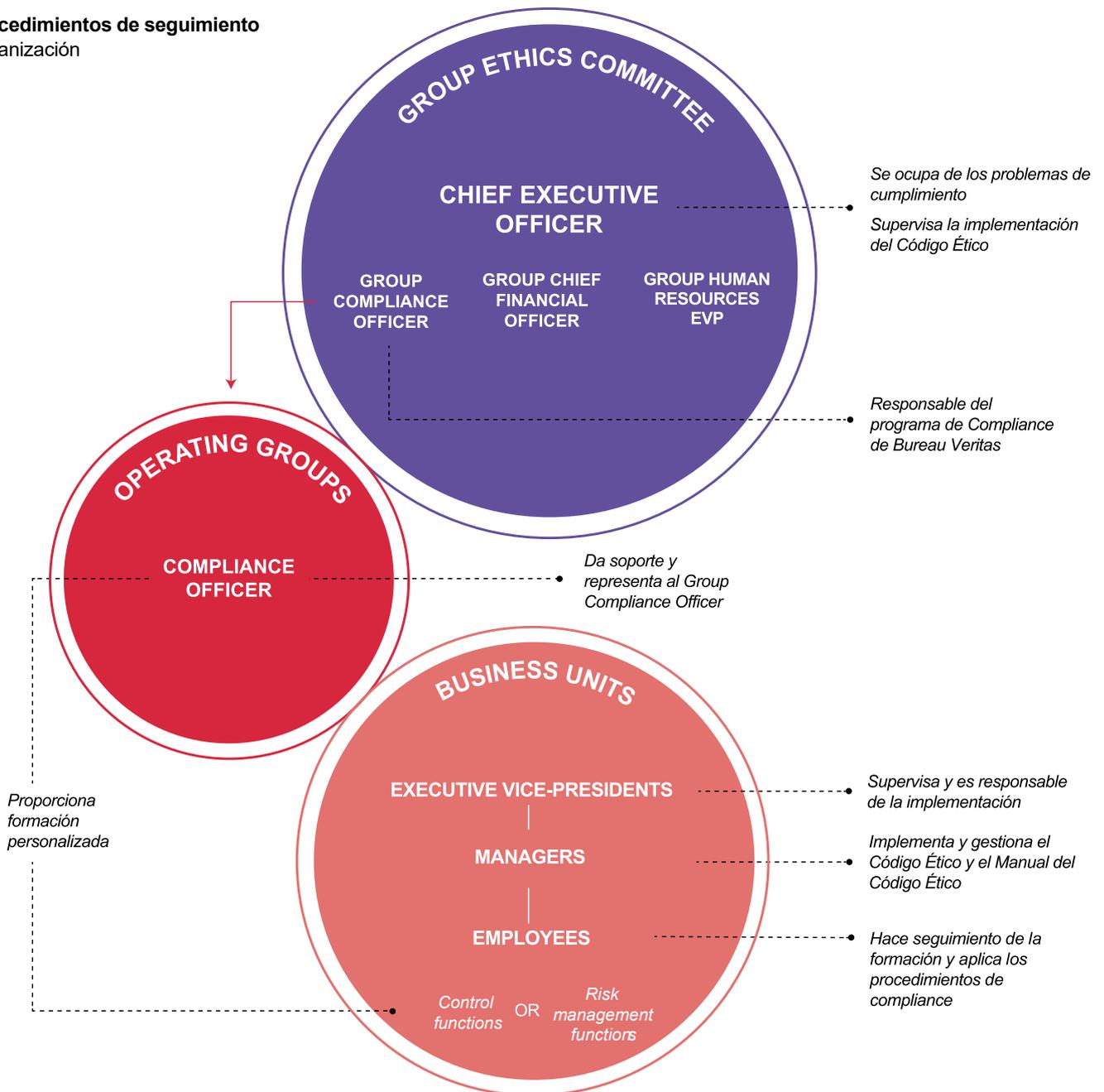
Las medidas adoptadas para prevenir tanto la corrupción como el soborno y para cumplir las normas antimonopolio y las sanciones económicas internacionales se mejoran regularmente. Para ello se revisan los procedimientos internos,

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 las personas trabajadoras que están bajo su autoridad. Para ello, debe entregar un ejemplar del Código Ético a todos sus empleados y todas sus empleadas, 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 informe 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/a empleado/a 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 o la empleada se muestra reacio o reacia a tratar el asunto con su superior jerárquico, o si no se pueden aplicar otros procedimientos para tratar las denuncias individuales, el empleado o la empleada 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 de la persona denunciante.

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).

Bureau Veritas tiene un sistema de denuncia externo (canal ético), a través de un proveedor con sede en Alemania que ofrece una herramienta adaptada a la nueva Directiva Europea 2019/1937. Este canal ético se encuentra publicado en la web de Bureau Veritas: <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/creando-un-mundo-mejor/shaping-better-business-practices>

PLAN DE ACCIÓN

En el año 2023 (septiembre-diciembre) se lanzó la renovación de la formación en relación al Código Ético, sus principios y políticas, que resultaba obligatoria para todos los trabajadores y todas las trabajadoras.

Para el año 2023 se hizo efectivo el lanzamiento de la campaña “2 minutes for your integrity” con formaciones en “Conflictos de Interés”, Antitrust” y “Regalos y Hospitalidad”, formaciones que se trasladaron con carácter obligatorio a personas con ciertas posiciones y cargos de riesgo en esas materias.

Además, se ha llevado 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 2023 hemos dado de alta a 7 intermediarios en Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L., Uniper., 5 de ellos administradores de fincas (servicios de inspección reglamentaria en fincas de las que son los gestores) una asociación profesional en el sector de la automoción y un mediador en el negocio de la construcción para servicios OCT, 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, sponsorizaciones y regalos:** han sido aplicadas las políticas en relación a donaciones, sponsorizaciones 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 todas las personas trabajadoras reciban formación sobre el Código Ético; las nuevas incorporaciones 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, a los comerciales y responsables de Business Lines).
- 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 2023, en España hubo dos (2) alertas relacionadas con el incumplimiento de la seguridad de la información y otra relacionada con conflicto de interés, sin que en ningún caso afectaran a la integridad del servicio prestado y tampoco a los derechos humanos, corrupción o soborno.

INDICADORES	2023	2022
Proporción de personas trabajadoras formadas en el Código Ético ^(a)	96,5%	98,5%
Número de infracciones del Código Ético	2	0

^(a) Este cálculo incluye toda la formación online realizada por los empleados y las empleadas después de su primer mes en el Grupo. No incluye a los becarios ni las becarias.

Para el año 2023 hemos gestionado en España un total de cinco (5) denuncias y en dos (2) de ellas se ha evidenciado una vulneración de nuestro CoE, así que tres (3) han sido archivadas y en dos (2) de ellas se han adoptado medidas disciplinarias en forma de amonestación y despido.

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.

Tener carencias en materia de calidad repercutiría en la sostenibilidad del negocio del Grupo e influiría directamente en la satisfacción y fidelidad de los clientes. Los riesgos que el Grupo quiere prevenir son:

- falta de capacidad de respuesta e 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, retrasos en la emisión de estos o errores en la ejecución del servicio, inexactitudes en la facturación, 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 Y PLAN DE ACCIÓN

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 estos.

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, 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 actividades del Grupo es supervisada por dos departamentos: el de QHSSE y el de TQR:

El departamento de QHSSE (Calidad, Salud, Seguridad y Medioambiente) gestiona el sistema global integrado de

calidad, seguridad y medioambiente adoptado por todas las divisiones del Grupo. 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, administración 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/as cualificados/as 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.

Bureau Veritas cuenta con distintas acreditaciones y autorizaciones, así como con un sistema de gestión integrado certificado por una entidad externa independiente acreditada.

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. El Grupo tiene implantado un procedimiento de gestión de Quejas, Reclamaciones y Apelaciones y una herramienta para la gestión de las mismas que permite trazabilidad de principio a fin.

Además del procedimiento anterior y del trato diario entre los equipos de Bureau Veritas y 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.

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 2023, el nivel de percepción global de satisfacción fue de 8,3; por otro lado, el indicador de referencia utilizado en todo el grupo, NPS, arrojó un resultado de un 50. Ambos indicadores son algo inferiores a los de 2022.

INDICADORES	2023	2022
Percepción satisfacción global	8,3	8,5
Puntuación del promotor neto (NPS)	50	52

GESTIÓN DE COMPRAS DE BIENES Y SERVICIOS

ANTECEDENTES

La estrategia de compras de Bureau Veritas está enfocada en la adquisición de bienes y servicios, es fundamental para impulsar la organización hacia la consecución de sus metas tanto

económicas como de responsabilidad social. Este enfoque estratégico no solo busca la eficiencia operativa y la optimización de costes, sino que también enfatiza la importancia de un impacto positivo en la sociedad y el medioambiente.

El Departamento de Compras, en su interacción diaria con una red diversificada de proveedores y compradores internos locales, adopta un enfoque dinámico y colaborativo.

Este enfoque se centra en la construcción de relaciones a largo plazo basadas en la confianza, la transparencia y el compromiso mutuo hacia la excelencia y la sostenibilidad. La proactividad y la capacidad de anticipación a las necesidades del mercado y de la propia organización son señas de identidad de nuestro departamento, buscando siempre adelantarse a los retos y oportunidades.

La relación con los proveedores trasciende la mera transacción comercial, considerándolos verdaderos socios estratégicos en el camino hacia la sostenibilidad y la innovación. Bureau Veritas se compromete a desarrollar sus capacidades y a involucrar activamente a los proveedores desde el inicio, asegurando una cadena de valor que no solo sea eficiente, sino también justa, ética y transparente. Esta visión compartida fortalece nuestra posición en el mercado y subraya nuestro liderazgo en la promoción de prácticas de negocio responsables.

El Departamento de Compras de Bureau Veritas desempeña un papel crucial en la integración de los principios de responsabilidad social corporativa (RSC) en el núcleo de nuestras operaciones comerciales. La estrategia de compras está diseñada para maximizar el impacto positivo a través de la centralización de procesos, lo que no solo facilita la captura de sinergias y la implementación de las mejores prácticas en todo el Grupo, sino que también asegura una gestión coherente y efectiva de los recursos.

Nuestra misión en Compras se construye sobre cuatro pilares fundamentales que reflejan nuestro compromiso con la excelencia y la responsabilidad:

1. **Servicio:** mediante una orientación al cliente, asegurando que nuestras actividades de compras respalden las necesidades de Bureau Veritas y sus stakeholders, promoviendo una cultura de servicio y soporte.
2. **Eficiencia:** enfocados en la creación de valor, la consecución de ahorros y la reducción de costes, sin comprometer la calidad ni el servicio. Este enfoque nos permite optimizar nuestras operaciones y contribuir al éxito financiero de la organización.
3. **Cumplimiento:** La ética es el núcleo de nuestras operaciones. Aseguramos que todas las actividades de compras cumplan con los más altos estándares de integridad y transparencia, reforzando nuestro compromiso con las prácticas comerciales justas y responsables.
4. **Calidad y Competitividad:** buscando la excelencia, seleccionando proveedores que cumplan con los términos de calidad y competitividad. Esto asegura que Bureau Veritas se mantenga a la vanguardia en la entrega de servicios de primera calidad a nuestros clientes.

Este enfoque integrado garantiza que el Departamento de Compras de Bureau Veritas no solo cumpla con sus objetivos financieros, sino que también fomente un entorno empresarial ético, sostenible y competitivo, alineado con los valores y principios de nuestra responsabilidad social corporativa.

La estrategia de aprovisionamiento responsable de Bureau Veritas está cimentada en su firme plan de responsabilidad,

abarcando la responsabilidad social, medioambiental y una conducta empresarial ética. Estos fundamentos son esenciales para nuestras operaciones de compra, integrándose en las condiciones de compra, el Código Ético y el Código de Conducta de los Socios Comerciales (BPCC).

BV prioriza el abastecimiento responsable, fomentando la innovación, el respeto por los derechos humanos y la reducción de nuestra huella ambiental. Nuestros compradores, plenamente comprometidos con estas prácticas, se forman continuamente en el Código Ético del Grupo, asegurando la alineación con nuestros valores centrales.

El ERP de Bureau Veritas (denominado FLEX) optimiza la cadena de valor Procure to Pay (P2P) para las compras de bienes y servicios, abarcando desde el pedido hasta el pago al proveedor.

Este enfoque mejora significativamente las relaciones con los proveedores y permite una gestión eficiente de la base de datos de proveedores. Además, FLEX potencia las capacidades analíticas, ofreciendo una visibilidad completa sobre los gastos, proveedores y categorías de gastos. Asegura el cumplimiento de los procedimientos de compra y mantiene una segregación de funciones efectiva.

El Departamento de Compras utiliza FLEX para fortalecer su política de proveedores, monitorear su enfoque en responsabilidad social y medioambiental, y evaluar la ética empresarial de los proveedores.

POLÍTICA

La política de compras de Bureau Veritas se articula en torno a cuatro objetivos estratégicos esenciales, establecidos en nuestro plan estratégico del Grupo, que guían nuestra misión hacia la excelencia operativa y la sostenibilidad:

- **«Mejor precio»:** Optimizar el gasto para maximizar la eficiencia económica;
- **«Mejor forma»:** Asegurar que cada gasto agregue valor, promoviendo la sostenibilidad y la innovación.
- **«Mejores actuaciones»:** Mejorar la gestión de riesgos, fortaleciendo la resiliencia y la seguridad en nuestra cadena de suministro.
- **«Personas»:** Comprometer y capacitar a nuestro equipo y colaboradores, fomentando una cultura de conocimiento y responsabilidad compartida.

Hemos reforzado nuestra política mediante una transformación estratégica y digital, adoptando herramientas avanzadas que respaldan nuestra visión, subrayando la importancia de la digitalización en los procesos de compra, el fortalecimiento de las relaciones con los proveedores y la colaboración efectiva entre nuestros equipos.

El ERP FLEX juega un papel crucial en este ecosistema, especialmente a través de su módulo Procure to Pay (P2P), que abarca integralmente el ciclo desde la orden de compra hasta el pago al proveedor, facilitando una cadena de suministro ágil y transparente.

PLAN DE ACCIÓN

Compromiso de una mayor colaboración con los proveedores

El departamento de compras ha emprendido una iniciativa clave con el lanzamiento de su programa de Gestión de Relaciones con Proveedores (SRM), diseñado para profundizar en la comprensión del ciclo de vida de los proveedores y cimentar relaciones de asociación mutuamente beneficiosas con actores clave. Este esfuerzo refleja nuestro compromiso con la mejora continua y el alineamiento estratégico entre las necesidades operativas de Bureau Veritas y las capacidades de nuestros proveedores estratégicos.

El programa se basa en una evaluación y seguimiento continuos, no solo de las relaciones comerciales existentes sino también de aspectos cruciales como la responsabilidad social corporativa y la capacidad de innovación de nuestros proveedores. Un elemento distintivo de este programa es la inclusión de indicadores específicos relacionados con compras responsables, incluyendo la adhesión al Código Ético y al Código de Conducta de los Socios Comerciales (BPCC) por parte de los proveedores.

Está enfocado para empoderar a nuestros compradores, ampliando su capacidad de influencia y mejorando la gestión de riesgos en diversas categorías de gasto. Esta estrategia no solo optimiza nuestras operaciones de compra, sino que también fortalece nuestro compromiso con la sostenibilidad y la innovación en toda nuestra cadena de suministro.

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 que aparecen junto con los criterios financieros, técnicos y cualitativos en las calificaciones de los proveedores, como durante las convocatorias de licitación.

El Departamento de compras tiene en cuenta los criterios de RSE y evalúan las compras responsables.

El principal marco que rige la relación con todos nuestros proveedores es la aceptación de nuestro Código de Conducta de Socios comerciales de Bureau Veritas y disponible en nuestra página web corporativa. Este documento establece los estándares de obligado cumplimiento en materia de derechos laborales, salud y seguridad y aspectos medioambientales.

MEDIDAS AMBIENTALES

El modelo de compras de Bureau Veritas se revisa constantemente, buscando adaptaciones y mejoras continuas que respondan a las necesidades del servicio y optimicen la eficiencia, alineándose firmemente con nuestro compromiso contra el cambio climático.

Objetivo principal: **Reducir las emisiones de CO₂** a través de diversas acciones estratégicas, entre las que se incluyen:

- Optimización del Espacio: reducimos el espacio utilizado en nuestros centros para minimizar la huella de carbono.

- Eficiencia en la Oficina: mejoramos continuamente los procesos de compra para optimizar la eficiencia y eliminar lo superfluo, manteniendo espacios de trabajo ordenados.
- Transformación de la Flota: cambiamos a modelos de vehículos con bajas emisiones (por debajo de 130g de CO₂) y ampliamos nuestra flota de vehículos eléctricos e híbridos, logrando un incremento del 7% en vehículos de 0 emisiones y un 36% en vehículos ECO.
- Sostenibilidad en Consumibles: sustituimos botellas y vasos de plástico por opciones sostenibles como botellas de R-PET y vasos compostables.
- Reciclaje: implementamos puntos de reciclaje para residuos, papel, pilas y toners en todas las oficinas.
- Energía Renovable: parte de la energía consumida en nuestras oficinas procede de fuentes renovables.
- Productos Ecosostenibles: añadimos productos ecosostenibles a nuestro catálogo de material de oficina.

Además, promovemos entre nuestros proveedores el cumplimiento de objetivos de reducción de emisiones a través de evaluaciones periódicas, fomentando la gestión eficaz, control y reducción de su huella de carbono.

INDICADORES

Los indicadores de rendimiento en las compras responsables de bienes y servicios son un barómetro vital para el departamento de compras en Bureau Veritas, reflejando el compromiso con la sostenibilidad y la ética en nuestra cadena de suministro. En 2023, los indicadores de rendimiento han destacado áreas clave de progreso y oportunidades de mejora.

PROVEEDORES	2023	2022
Suppliers Self-Assesment SAQ (Top 50)	20	29
Suppliers (Score Card)	24	16
Strategic Supplier (Módulo acción 3 Green)	7	15
Nº Proveedores aceptado BPCC	94%	94%

Análisis de Proveedores:

- **Autoevaluación de Proveedores:** «en el proceso de evaluación de proveedores del 2023, hasta el momento, se ha registrado la participación de 20 proveedores que han completado la autoevaluación, en comparación con los 29 del año anterior. Sin embargo, dado que el proceso aún no ha concluido, es importante reconocer que estos números pueden variar. Esta disminución preliminar podría señalar la necesidad de revisar y simplificar el proceso de autoevaluación para facilitar una mayor participación en etapas posteriores».
- **Evaluación de Proveedores (Score Card):** un total de 24 proveedores fueron evaluados mediante el formulario de evaluación (Score Card) en 2023. Este incremento, desde 16 en 2022, es un indicativo positivo de un mayor compromiso y seguimiento del rendimiento de los proveedores en términos de criterios sostenibles y responsables.
- **Proveedor Estratégico Módulo acción 3 Green:** el número de proveedores estratégicos que participaron en el módulo de acción 3 Green disminuyó ligeramente de 15 en 2022 a 7 en 2023. Esta reducción refleja una

mayor focalización en aquellos proveedores que debido a la excepcionalidad de su servicio, se consideran indispensables para nuestras operaciones.

Aceptación de BPPC:

- **Número de Proveedores que han aceptado BPPC:** la tasa de aceptación del Código de Conducta de los Socios Comerciales (BPPC) se ha mantenido constante en un 94% desde 2022, lo cual es un fuerte indicativo de la alineación y compromiso de nuestros proveedores con los estándares de conducta ética de Bureau Veritas.

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 y el marco de Ciberseguridad NIST CSF, que garantiza que está alineada con los estándares 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/group/shaping-better-world/statements-policies>

El Grupo también ha puesto en marcha una carta en la que se definen los derechos y responsabilidades de las personas usuarias, los empleados, las empleadas y socios en materia de ciberseguridad y protección de datos. Desde 2018 se aplica un plan de formación y concienciación en materia de Ciberseguridad que ya aplica a todas las personas trabajadoras.

Se realizan evaluaciones continuas de madurez en Ciberseguridad para cada grupo operativo. 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 y las empleadas (ERP, CRM, HRIS, etc.) se supervisan 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».

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 y 2022. Los esfuerzos continúan 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 2023 con la consolidación de la integración 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.

La capacidad y eficiencia defensiva se ha reforzado notablemente con la consolidación del Purple Team para seguir mejorando en la coordinación y efectividad de las pruebas defensivas y ofensivas.

d) Enfoque de confianza y cumplimiento digital

Las normas de cumplimiento interno del Grupo se basan en la norma ISO 27001. En 2023 se ha continuado trabajando para alcanzar la correspondiente certificación. Adicionalmente, se está valorando conseguir la Certificación del Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

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 2023 dos soluciones para prevenir la pérdida de datos (DLP y CASB).

En 2023, se ha seguido reforzando el equipo interno de seguridad de aplicaciones. Esto sigue aumentando 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

La hora de ruta de Bureau Veritas está 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 2023, 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 2023), 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 EL PRÓXIMO AÑO

CIBERSEGURIDAD	2022	2023	2024 ^(b)
Número de iniciativas de formación (ciberseguridad, simulaciones de phishing, GDPR)	20	30	35
Número de exploraciones de vulnerabilidad realizadas	1	2	6
Número de pruebas de penetración realizadas	1	2	3
Número de incidentes de seguridad notificados ^(a)	0	0	0
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)

^(b) Compromiso para el 2024

PRIVACIDAD DE DATOS	2022	2023	2024
Número de auditorías de Privacidad realizadas (GDPR)	2	3	2
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.

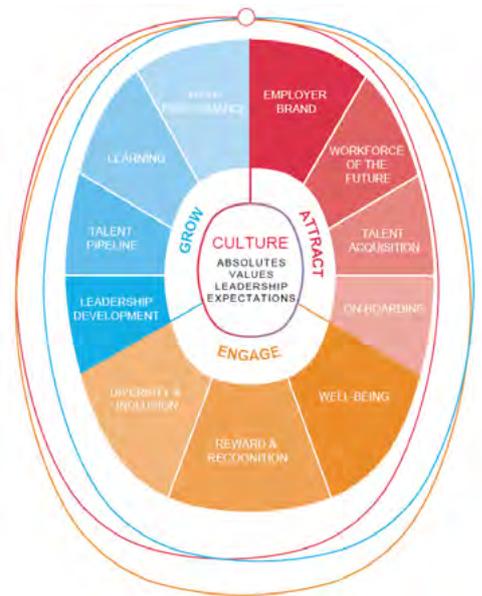
El reto específico de Bureau Veritas en materia de personal consiste en atraer talentos altamente cualificados de diversos orígenes para innovar, impulsar el cambio y ofrecer

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 las 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 tres 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 animándolas a asumir nuevos retos.
COMPROMETER	Creamos una cultura de confianza donde las personas pueden ser ellas mismas y se valoran las diferencias.



GESTIÓN DEL TALENTO

GESTIÓN DE LA PLANTILLA

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

INDICADORES	2023	2022
Número de empleados/as a 31 de diciembre	1.926	1.827
Nuevas contrataciones	656	579
Despidos	29	42
Salidas voluntarias	284	280

El total de personas que han trabajado en algún periodo de tiempo durante 2023 en las empresas que recoge este informe han sido 2.472.

Durante el año 2023 la proporción de contratos indefinidos se incrementó en 5,6 puntos, representando un 91,59% del total de la plantilla durante 2023. Por otro lado, la proporción de personas trabajando a jornada completa se ha mantenido en un 87%.

INDICADORES	2023	2022
Plantilla por sexo (número/% del total)		
Mujer	1.020 (41,26%)	997 (41,82%)
Hombre	1.452 (58,74%)	1.387 (58,18%)
Plantilla por grupos de edad (número/% del total)		
< de 30 años	349 (14,12%)	328 (13,76%)
De 30 a 50 años	1.548 (62,62%)	1.524 (63,93%)
> de 50 años	575 (23,26%)	532 (22,32%)
Plantilla por familia profesional (número/% del total)		
Soporte	425 (17,19%)	481 (20,18%)
Comercial	141 (5,70%)	129 (5,41%)
Operaciones	1.824 (73,79%)	1.702 (71,39%)
Mandos intermedios y managers	82 (3,32%)	72 (3,02%)

INDICADORES	2023	2022
Incorporaciones		
Mujer	230	210
Hombre	426	369
Total	656	579

INDICADORES	2023			2022		
Plantilla por tipo de contrato	H	M	Total	H	M	Total
Indefinido	1.289	884	2.182	1138	822	1.960
Indefinido tiempo parcial	34	48	82	30	57	87
Temporal	63	37	100	175	74	249
Temporal tiempo parcial	57	51	108	44	44	88
Total	1.452	1.020	2.472	1.387	997	2.384

INDICADORES	2023				2022			
Plantilla por tipo de contrato	<30 años	30 - 50 años	> 50 años	Total	<30 años	30 - 50 años	> 50 años	Total
Indefinido	317	1.388	477	2.182	254	1.294	412	1.960
Indefinido tiempo parcial	7	31	44	82	5	32	50	87
Temporal	23	65	12	100	65	145	39	249
Temporal tiempo parcial	2	64	42	108	4	53	31	88
Total	349	1.548	575	2.472	328	1.524	532	2.384

INDICADORES	2023					2022				
Plantilla por tipo de contrato	Comercial	Manager	Operaciones	Soporte	Total	Comercial	Manager	Operaciones	Soporte	Total
Indefinido	135	82	1.570	395	2.182	124	72	1.348	416	1.960
Indefinido t. parcial	6	0	60	16	82	3	0	59	25	87
Temporal	0	0	86	14	100	2	0	210	37	249
Temporal t. parcial	0	0	108	0	108	0	0	85	3	88
Total	141	82	1.824	425	2.472	129	72	1.702	481	2.384

INDICADORES	2023	2022
Despidos por sexo		
Mujer	9	13
Hombre	20	29
Despidos por edad		
< de 30 años	1	4
De 30 a 50 años	23	26
> de 50 años	5	12
Despidos por familia profesional		
Soporte	5	10
Comercial	2	5
Operaciones	21	27
Mandos intermedios y managers	1	0

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:

- Fomento de redes Sociales específicas como LinkedIn o Twitter, utilizando diversos Hashtags (#LeaveYourMark #ShapingAWorldOfTrust #WeAreBureauVeritas).
- Lanzamiento en enero de 2023 de la nueva web de Empleos recopilando nuevos testimonios de nuestras/os empleadas/os y la creación la sección de Talento Joven, que ha sido mejorada de nuevo en diciembre de 2023.
- Uso de la metodología de Inbound Recruiting poniendo las/los candidatas/os en el centro.
- Programa de Referenciad@s para formentar que nuestras/os empleadas/os sean una de nuestras principales fuentes de reclutamiento.
- Lanzamiento de vídeo ofertas en LinkedIn como mejora de nuestra estrategia de atracción de talento.
- Lanzamiento en enero de la comunidad SharePoint de HR CONECTA, a la que tienen acceso todas las/os empleadas/os.
- Lanzamiento en marzo de 2023 de una nueva versión de la guía de entrevista, basada no sólo en valores, sino también en competencias, poniendo foco en la experiencia del/la candidata/a y en que el proceso de entrevistas no sea discriminatorio, realizando formación a todas las personas que gestionan equipos.
- Participación en ferias de empleo en las principales escuelas/universidades de ingeniería y negocios así como en ferias de discapacidad.
- Realización de talleres de empleabilidad en centros de Formación Profesional, enfocándonos en estudios de la rama mecánica, medioambiente y administración.
- Uso generalizado del módulo de reclutamiento de SuccessFactors que ha permitido la estandarización de los procesos de selección.
- Lanzamiento previsto para 2024 del módulo de Onboarding de SuccessFactors para mejorar la experiencia de las nuevas incorporaciones.
- Lanzamiento en junio de 2023 de “Bienvenidas/os a Bordo” que ha supuesto una mejora del proceso de acogida, especialmente para el personal de campo.
- 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 hijas/os de empleadas/os a través de la realización de convenios de prácticas.

SELECCIÓN DE PERSONAS CON TALENTO

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

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.

En junio del 2023 se ha lanzado el programa de “Bienvenidas/os a Bordo” que consisten en sesiones de una hora cada 2-3 semanas (según el volumen de incorporaciones) que reúnen a las personas recién incorporadas y en la que tratamos temas relevantes para su día a día.

Se ha lanzado la comunidad de RRHH SharePoint de HR CONECTA en la que hay una sección específica de bienvenida, además de disponer toda la información relevante de cara a sus primeras semanas en Bureau Veritas.

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:
 - Cardinal Safety Rules
 - 2 minutes for my safety
 - Cybersecurity Fundamentals
 - Code of ethics
 - General Privacy Awareness
- Bienvenido/a a BV – 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
 - Curso de rigor financiero

En 2023 se ha incluido esta formación obligatoria que se realiza desde la plataforma KnowBe4:

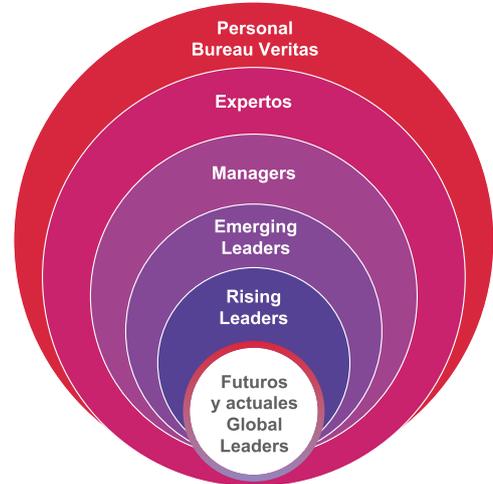
- Curso de IT/IS Charter

DESARROLLO DEL TALENTO Y PLANIFICACIÓN DE LA SUCESIÓN

A 31 de diciembre de 2023, Bureau Veritas España contaba con 72 managers con una edad media de 49 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, BV 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 2023, el ejercicio de identificación del Talento se ha llevado a cabo a todos los niveles de la organización, lo que nos ha permitido obtener una “fotografía” actual de la organización (incluyendo la identificación del talento joven y expertos/as) para seguir contribuyendo al desarrollo de nuestra plantilla.



Entre los ejemplos de iniciativas emprendidas para desarrollar el talento clave se encuentran los siguientes programas:

Proyecto Retención Talentos y personas expertas

Tras el ejercicio del Talent Review realizado en el año 2023 a toda la plantilla, se han identificado de nuevo prioridades en las pools de talentos y expertos/as, para trabajar en su desarrollo.

Este ejercicio también ha consistido en la identificación de colectivos prioritarios y la realización de una “Entrevista de Intereses y Motivaciones” para gestionarlas y a posteriori establecer un plan de acción.

Este plan de acción ha consistido en la mejora del feedback bidireccional, la clarificación de objetivos, promover la formación como elemento motivador, la involucración en nuevos proyectos, la resolución de problemas y revisión de condiciones salariales, etc.

Programa de Feedback 360°

Se han realizado diversos procesos de Feedback 360 en los que han participado tanto managers como coordinadores/as, con el objetivo de evaluar su grado de alineamiento con las competencias de liderazgo de BV, así como con las competencias específicas que la empresa considera esenciales para apoyar el progreso profesional de las mujeres. Estos Feedback 360 han servido como base para la elaboración de planes individuales, orientados a impulsar el crecimiento y desarrollo de cada participante.

Coaching Virtual

A lo largo del año, varias personas de la organización se han sumado a un programa de coaching virtual. Las personas participantes han tenido la oportunidad de elegir las áreas en las que desean enfocarse con su coach, con el objetivo de continuar impulsando su crecimiento personal y profesional.

Centro de Desarrollo “Lidera el Futuro”

Este programa de desarrollo de liderazgo, diseñado para identificar, evaluar y potenciar las habilidades y competencias de liderazgo de los/as participantes («Emerging Leaders»), e

iniciado en 2022, se estructura en varias fases: diagnóstico, plan de desarrollo individualizado, mentoring y formaciones grupales en comunicación y gestión de equipos.

En 2023, concluimos el programa con una sesión final enfocada en la gestión del cambio, brindando a los/as participantes los conocimientos y habilidades necesarios para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que surgen en entornos en continuo cambio.

Aperitivo con expert@s

Desde su lanzamiento inicial en 2021 (antes conocido como «Café con Expert@s»), este proyecto ha sido una iniciativa fundamental para reconocer a nuestros/as expertos/as, al mismo tiempo que ofrecer un espacio de disfrute y conocimiento en BV. Un «Aperitivo con Expert@s» se materializa a través de entrevistas de media hora, 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. Celebrados mensualmente, los aperitivos están abiertos a toda la organización, promoviendo un mejor conocimiento del negocio, el aprendizaje y la ampliación de la red de contactos de BV.

Mentoring

Durante el año 2023, continuamos con la implementación de nuestros programas de mentoring existentes. Uno de estos programas está enfocado en las Áreas Corporativas, promoviendo la conexión entre profesionales de distintos departamentos y países, así como la identificación de áreas de mejora y el fomento del desarrollo de habilidades. Este programa tiene una duración de 6 meses. Asimismo, llevamos a cabo un programa de mentoring dirigido a nuestros expertos y expertas, con el objetivo de optimizar su desempeño, eficacia e impacto global. Al igual que el programa anterior, también tiene una duración de 6 meses.

Plan de Desarrollo de Coordinador@s

Se enfoca en fortalecer las habilidades de liderazgo de nuestros/as coordinadores/as. Comenzamos el programa con una encuesta dirigida a identificar sus necesidades de desarrollo, lo que nos permitió elaborar un plan grupal enfocado en abordar las áreas comunes de desarrollo. Posteriormente, organizamos una jornada presencial donde se detalló el rol de coordinador y se establecieron expectativas claras sobre sus responsabilidades. Y, para complementar, han tenido lugar una serie de formaciones específicas para su rol (manejo de Siebel, conocimientos sobre aspectos legales y relaciones laborales, cómo gestionar procesos de selección y entrevistas, etc.), así como varias sesiones sobre comunicación.

GESTIÓN DE EQUIPOS



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.

Guía de comunicación para personas que gestionan equipos

Todos los gestores y las gestoras de equipos tienen a su disposición una guía de comunicación viva (actualizada mensualmente) cuyo objetivo es facilitar información de las áreas corporativas, para que puedan compartirla en sus reuniones periódicas con sus equipos. Con esta iniciativa buscamos asegurar que la comunicación llega al personal de campo (con acceso muchas veces limitado al correo) para que sean conocedores y puedan formar parte de las iniciativas que conforman la cultura de empresa y de los beneficios que BV les ofrece.

Píldoras formativas durante la campaña MyPerformance/ MyDevelopment

Con el propósito de fomentar una cultura más inclusiva y garantizar la adecuada realización de las entrevistas de evaluación, hemos lanzado nuevamente una serie de píldoras formativas como parte de la campaña de MyPerformance / MyDevelopment. Estas píldoras están dirigidas a todos/as los/as gestores/as de equipos, con el fin de asegurar que se ponen en práctica las habilidades requeridas para proporcionar y solicitar feedback a sus equipos. Además, todos los/as empleados/as han recibido también píldoras para mejorar su capacidad de recibir feedback y fomentar una cultura en la que también se anima a ofrecer feedback a su N+1.

Leading Teams@BV

Con el fin de seguir construyendo una base consistente de competencias y conocimientos entre los/as líderes del Grupo, los/as participantes del Programa de Desarrollo de Coordinador@s, lanzado en 2023, han sido incluidos/as en este programa.

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 BV:
 - visión y propósito,
 - crear equipos comprometidos,
 - de las personas que crecen.

Para acompañar a este programa de liderazgo, además del curso e-learning, también se realizaron dos workshops con los/as coordinadores/as sobre los Valores de BV, poniendo mayor foco en nuestro valor "Apertura e Inclusión" y en las Expectativas de Liderazgo que nos ayudan a promover una cultura inclusiva en BV.

Estos workshops fueron una respuesta a la identificación de una falta de conocimiento en este ámbito durante ediciones anteriores del programa, permitiendo a los/as líderes comprender mejor los comportamientos necesarios para demostrar un liderazgo inclusivo en su día a día.

FORMACIÓN TÉCNICA, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y CUALIFICACIONES RECONOCIDAS EXTERNAMENTE

La formación técnica es esencial para garantizar que los empleados y las empleadas pueden trabajar en todos los campos técnicos donde opera Bureau Veritas. Actuar con pleno conocimiento de las normas y reglamentos vigentes, conocer los métodos de inspección (muestreo, análisis, pruebas no destructivas, mediciones, etc.), entender las características técnicas de los elementos inspeccionados (productos, procesos, equipos, etc.) y tener integradas las normas de seguridad, es clave.

Los departamentos técnicos de cada división supervisan las cualificaciones y competencias de los/as empleados/as, que también son auditados/as por los organismos de acreditación pertinentes. El desarrollo de competencias técnicas tiene un gran peso en el compromiso de Bureau Veritas con la excelencia técnica, lo que se refleja en los indicadores de horas de formación formal registradas en el año 2023.

INDICADORES	2023	2022
Total de horas de formación registradas	76.996	87.516
Media de horas de formación registradas por empleado/a *	39,3	47,9
Proporción de empleados/as que han realizado al menos un curso de formación *	100%	100%

*Número de empleados/as en plantilla a 31 de diciembre de 2023

HORAS DE FORMACIÓN CLASIFICADAS	2023	2022
Por sexo		
Hombres	46.729	58.716
Mujeres	30.267	28.800
Por familia profesional		
Soporte	11.647	8.559
Comercial	1.420	2.862
Operaciones	57.152	65.155
Managers y Mandos intermedios	6.777	10.940
Por tipo		
Formación Técnica	38.467	41.589
Formación No Técnica	17.888	10.183
Formación en Riesgos laborales	20.641	35.744

FORMACIÓN PARA TODOS LOS EMPLEADOS Y TODAS LAS EMPLEADAS: MYLEARNING

Este año 2023, las formaciones clave que se han dinamizado a través de la plataforma corporativa de aprendizaje del Grupo, MyLearning, han sido las siguientes:

Onboarding. Formación obligatoria para todas las personas de nueva incorporación, que incluye:

- **“Safety”, compuesto por los siguientes cursos:**

- Cardinal Safety Rules
- 2 minutes for my safety
- Cybersecurity Fundamentals

Este paquete de formación pretende preparar a los trabajadores y las trabajadoras para identificar y gestionar los posibles riesgos en su día a día laboral. La seguridad es un absoluto en Bureau Veritas, por ello este es un módulo clave asignado a todas las personas que forman la empresa.

- **“Código Ético” (Code of ethics).** La ética es uno de nuestros valores en BV, y por ello éste es un curso de obligado cumplimiento para todos los empleados y todas las empleadas para así reforzar nuestros principios éticos y recordar los canales de denuncia existentes.

- **“Privacy & Data Protection”.** Se plantea para aumentar la concienciación de los trabajadores y las trabajadoras de BV sobre los conceptos de privacidad y protección de datos en relación al manejo de información laboral.
- **“Descubriendo Bureau Veritas”.** Se ha ampliado y actualizado la información ofrecida en este curso, con el objetivo de conseguir una mejor adaptación de los nuevos trabajadores y las nuevas trabajadoras a la empresa.

Píldora “Rigor Financiero”. Aprender cada día sobre este absoluto de BV es imprescindible, y por ello, en 2023 se ha incluido este curso, en formato quiz. El objetivo es que todos los empleados y todas las empleadas conozcan mejor cómo evitar riesgos económicos en la empresa a través de ejemplos prácticos y cotidianos del día a día laboral.

Píldora “Microsoft Teams”. Este curso, disponible en la plataforma, facilita el aprendizaje para sacar el máximo partido de sus múltiples aplicaciones.

GOFLUENT

Tras la implantación mundial en BV y su integración en la plataforma MyLearning, goFLUENT se consolida como uno de los recursos formativos clave en BV. Está enfocado al aprendizaje de idiomas, ofreciendo la posibilidad de aprender hasta 12 distintos, y está disponible para todos los empleados y todas las empleadas.

La plataforma cuenta con opciones de aprendizaje muy diversas, como itinerarios formativos en función del nivel, contenidos agrupados por intereses (artículos, vídeos, gramática, vocabulario), clases grupales virtuales de conversación y equipo de tutores especializado. La empresa también ofrece clases de conversación individual para un determinado colectivo.

HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

Estamos trabajando en el piloto de un nuevo sistema de gestión de la formación global (LMS), dado que somos uno de los países que más formación realiza y reporta al Grupo. Se ha lanzado para las empresas de Inversiones, Solutions y Lubrication. Para el resto de las empresas se lanzará en 2024, y supondrá contar con una herramienta mejor adaptada a las necesidades de formación actuales.

El objetivo es aportar valor añadido al área de formación para todos los empleados y todas las empleadas, mejorar procesos, optimizar tiempos y aportar una visión de conjunto.

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

Bureau Veritas promueve una cultura de feedback utilizando para ello los procesos de MyPerformance y MyDevelopment. Durante todo el año se realizan procesos específicos dirigidos a la evaluación y revisión de los objetivos. También dirigidas a favorecer conversaciones con los equipos a cerca del desarrollo de carrera o de las barreras para alcanzar los objetivos.



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 todas las empleadas.

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/as empleados/as 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	2023	2022
% Personas que han recibido una evaluación del desempeño*	95%	86%	85%

* Porcentaje de empleados y empleadas elegibles que han recibido una evaluación del desempeño. Son empleados/as elegibles aquellos/as que tenían una antigüedad anterior al 1 de septiembre de 2023.

MEDIR EL COMPROMISO

Durante el 2023 Bureau Veritas ha continuado esforzándose para mejorar el entorno de trabajo, así como para medir y mejorar el compromiso de los/as empleados/as y fomentar la adopción de los valores de BV y expectativas de liderazgo. Esta iniciativa se lleva a cabo con un proveedor externo, Glint, y nos permite medir el compromiso de las personas a través de un programa denominado «BVocal».

Por cuarto año consecutivo hemos llevado a cabo la encuesta en toda la organización, alcanzando tasas de participación y compromiso que aumentaron en 2 puntos en 2023 en comparación con el año anterior.

INDICADORES	2023	2022
Tasa de participación de las personas	74%	72%
Tasa de compromiso de las personas	66	64

A raíz de los resultados de 2023, se sigue trabajando en un plan de acción vivo, que mantiene las acciones exitosas implementadas durante el 2022-2023 e incorpora otras nuevas que serán implementadas en el año 2024. 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 mejorar la tasa de compromiso en los próximos años.

Bureau Veritas hace seguimiento mensual de los ratios de rotación voluntaria utilizándolo como un indicador más del compromiso de su plantilla. La rotación voluntaria se mantiene estable respecto al año anterior aunque dentro de este análisis se ha observado un mayor impacto en algunos sectores o contratos concretos estando el resto de la plantilla en ratios similares al 2019 (pre-pandemia).

INDICADORES	2023	2022	2021
Tasa total de bajas voluntarias	14,7%	15,1%	11,3%
Tasa total de bajas*	18,3%	19,4%	16,5%

*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 la trabajadora.

BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS Y LAS EMPLEADAS



Objetivo 3: Salud y bienestar

Bureau Veritas promueve de una manera activa el bienestar entre sus personas trabajadoras. Dentro de sus acciones de Responsabilidad Social Corporativa, atendiendo al OD3 Salud y Bienestar y a nuestro Absoluto de Seguridad, se desarrollan gran cantidad de campañas y acciones con el objetivo de promover la salud y el bienestar integral así como de concienciar en la prevención de riesgos laborales.

La tasa de absentismo refleja el estado de salud de las trabajadoras y los trabajadores de Bureau Veritas y por ello se ha marcado el objetivo de alcanzar una tasa de absentismo inferior al 2%, trabajando para ello en numerosas campañas.

INDICADORES	OBJETIVO	2023	2022
Tasa de absentismo total	<2%	2,54%	2,49%

Fuente: Informe Observatorio de empresa de Mutua Universal.

Plataforma ViveBV

Las personas trabajadoras tienen a su disposición una plataforma de salud integral con 4 áreas distintas que incluyen diversos contenidos:

- **Bienestar mental:** talleres, vídeos, consejos sobre salud emocional.
- **Bienestar físico:** videos, talleres, entrenamientos, clases y recetas para mejorar el estado físico. Incluye un área de salud en el trabajo.
- **Bienestar inanciero:** ofreciendo un club de descuentos, un plan de Retribución Flexible (BV Plus) así como consejos para ayudar a ahorrar.
- **Bienestar social:** animando a las personas trabajadoras a participar en las acciones de RSC (voluntariado, inclusión, etc) y difundiendo los valores de Bureau Veritas.



Carreras solidarias

En 2023 Bureau Veritas ha participado en 5 carreras:

- RunCancer Valencia 2023.
- Carrera solidaria #murciacorre.
- X Carrera solidaria contra el cáncer Madrid.
- Carrera de las empresas Zaragoza.
- Carrera de las capacidades en Madrid y Barcelona.

Día de la salud mental (10 de octubre)

Se realizaron talleres de Yoga presenciales en nuestras oficinas de Madrid y Barcelona, además de facilitar un enlace del taller en diferido al resto de nuestras oficinas. Asimismo, se llevó a cabo un taller sobre «Gestión del Estrés» y una formación dedicada a la «Colaboración eficaz para potenciar la salud mental».

Talleres salud ViveBV

Durante el año 2023 se han realizado 9 talleres de salud online. Estos talleres se ofertan a todas las personas trabajadoras para que se conecten en directo y sus grabaciones se ponen a disposición para visualizarlos cuando en cualquier momento.

Este año ha habido un total de 718 asistentes. lo que supone un 71% de incremento con respecto al año anterior:

- Gestiona tu tiempo y energía de forma eficiente.
- Campaña salud en la mujer 8M:
 - Salud cardiovascular en la mujer.
 - Es hora de dejar de ser *superwoman*: cargas físicas y mentales en las mujeres.
- El plástico en nuestras vidas y en nuestro cuerpo.
- Sesgos Inconscientes.
- El impacto ambiental y en la salud de los metales pesados.
- Desconectar mentalmente del trabajo.
- Estrés: como gestionarlo en tu día a día.
- Prevención del cáncer de colon.

Reto pasos «Veinte mil leguas de ViveBV»

Durante el mes de junio tuvo lugar el reto de pasos por equipos «Veinte mil leguas de ViveBV».

Organizado por Bureau Veritas, el objetivo del reto consistió en ser el equipo con más pasos de todos. Adicionalmente, para optar a ganar ha sido obligatorio obtener un promedio de 6.000 pasos al día.

La finalidad del reto fue conseguir motivar a las personas trabajadoras a realizar más ejercicio del habitual durante ese mes, para intentar afianzar así hábitos saludables.

213 personas participaron en el reto logrando alcanzar el promedio de pasos requerido.

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/as empleados/as de Bureau Veritas fomentan dicha expresión.

En 2023, 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:

- 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 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;
- continuar ejecutando el calendario de inclusión global (basado en parte en los Días Internacionales de las Naciones Unidas) y;
- campañas de sensibilización, concienciación, movilización, y aprendizaje en los diferentes días de nuestro calendario de Diversidad e Inclusión;
- en marzo de 2023, Bureau Veritas lanzó por primera vez la **Encuesta Global sobre Diversidad, Inclusión e Igualdad**, con una tasa de participación del 50% y un 82% de valoraciones positivas o neutras. A raíz de estos resultados se han definido acciones complementarias a nuestro plan de acción integral en Diversidad e Inclusión.



Políticas y otras iniciativas

- En 2023, Bureau Veritas España refuerza sus políticas de inclusión de las personas con discapacidad y renueva su sello Bequal obteniendo la categoría Plus.
- Formación en Igualdad de género a las nuevas incorporaciones con un porcentaje de realización del 82%.
- Además, se han realizado iniciativas de concienciación sobre el Día Internacional de la Mujer (se mostró apoyo a la igualdad de género a través de una campaña de fotos protagonizada por empleados y empleadas), el Día Internacional de la mujer ingeniera (compañeras de Bureau Veritas nos hablaron sobre su trayectoria profesional en el ámbito de la seguridad, los retos y oportunidades que enfrentan como mujeres, cómo su rol les permite contribuir a un entorno de trabajo más seguro, y cómo todos/as podemos animar a otras mujeres a estudiar carreras técnicas).

PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGBTI+

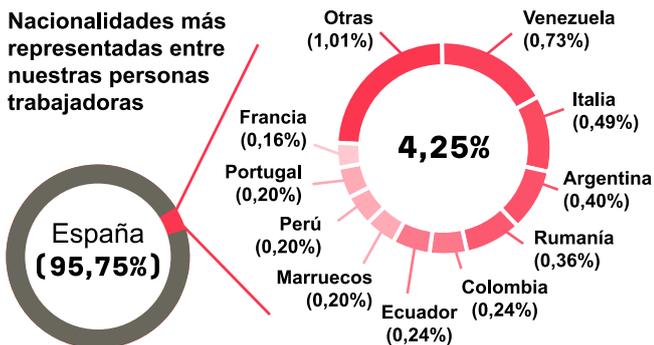
- En 2021 Bureau Veritas se unió al Programa EMIDIS de la Federación estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) para mejorar la gestión de la diversidad LGTBI, crear espacios de colaboración en los que compartir experiencias y buenas prácticas y avanzar hacia la excelencia en la gestión de la diversidad e inclusión. Durante el 2023 continúa su plan de acción basado en el diagnóstico realizado.
- Se realizó un taller de empleo para personas del colectivo en riesgo de exclusión social, en colaboración con COGAM.
- Se impartió formación específica al equipo de RRHH sobre atracción y retención del talento LGBTI+.
- Además, se han realizado iniciativas de concienciación en la semana del Orgullo LGBTI+: (“charla sobre cómo abordar la diversidad con los niños y las niñas” y “taller del Grupo sobre como ser un/una aliado/a del colectivo y crear un entorno de trabajo inclusivo”).

AUMENTAR LA DIVERSIDAD ÉTNICA Y RACIAL

Bureau Veritas sigue promoviendo el desarrollo de una plantilla con diversidad étnica y racial, y una cultura en la que todos/as tengan las mismas oportunidades para 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.

Nacionalidades más representadas entre nuestras personas trabajadoras



Se han realizado varias iniciativas de sensibilización en el Día Mundial de la diversidad cultural: Taller sobre comunicación efectiva en entornos multiculturales, así como una formación dedicada al Desarrollo y Potenciación de la Competencia Intercultural.

APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bureau Veritas busca formas de crear un lugar de trabajo que aumente el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Más allá de las políticas en este ámbito, las iniciativas específicas emprendidas en 2023 incluyeron:

- Campaña de testimonios de empleados/as con discapacidad o que cuentan con familiares en esta situación.
- Taller dedicado a la promoción de la inclusión de personas con discapacidad en el entorno de trabajo.
- Actividades de Voluntariado: “Carrera de las capacidades, Taller de juegos de mesa con PcD, Taller de dulces con PcD, Taller con PcD en colaboración con Why Not, Taller con PcD en colaboración con ALPI, Huerto junto a personas con trastornos mentales, etc”.
- Bureau Veritas cuenta con la certificación Bequal Plus, que evalúa las políticas de contratación y recursos humanos de las empresas, así como la retención de las personas trabajadoras con discapacidad.

INDICADOR	OBJETIVO	2023	2022
% de personas con discapacidad	2%	1,9%	1,7%

Las empresas de Bureau Veritas que no alcanzan el 2% objetivo han obtenido el Certificado de Excepcionalidad para el cumplimiento a través de medidas alternativas, regulado en el RD 364/2005 del 8 de abril.

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 declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como 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 Corporativa y de Recursos Humanos.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de

forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Los principios enunciados son llevados a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad de los diferentes planes de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Bureau Veritas cuenta con una distribución equilibrada de plantilla en base a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH). No obstante, nuestro reto para el año 2025 se focaliza en conseguir un mayor equilibrio de género e incrementar la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo hasta el 35%.

PROMEDIO SALARIAL	2023	2022
Por sexo		
Mujer	24.756,00 €	23.924,72 €
Hombre	28.038,47 €	27.169,16 €
Por grupo de edad		
< de 30 años	21.138,04 €	20.197,90 €
De 30 a 50 años	26.303,55€	25.392,34 €
> de 50 años	31.041,19 €	30.387,69 €
Por familia profesional		
Soporte	20.970,97 €	21.078,77 €
Comercial	27.276,97 €	26.390,67 €
Operaciones	25.911,84 €	25.189,22 €
Mandos intermedios y managers	72.388,19 €	70.475,91 €
Promedio salarial general	26.683,19 €	25.799,53 €

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

PROPORCIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

OBJETIVO 2025	2023	2022	2021
35%	29,3%	30,6%	32,4%

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

BRECHA SALARIAL POR FAMILIA PROFESIONAL	2023	2022
Soporte	-17,2%	-16%
Comercial	-27,5%	-23,5%
Operaciones	1,3%	0%
Mandos intermedios y managers	-20,6%	-22,3%
Promedio salarial general	-11,7%	-11,9%

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

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.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Bureau Veritas refuerza su compromiso con las víctimas de Violencia de Género a través de la firma del Convenio con el Ministerio, con el objetivo de promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Esto queda igualmente plasmado en las diferentes medidas y acciones implementadas a través de los convenios colectivos y voluntariado social.

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 Plus, 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 con Stem Women Congress, en la que Teresa Rodon Presidenta Ejecutiva de España y Portugal (antes Directora Comercial) resalta la importancia de atraer, promover y visibilizar el talento femenino.
- 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/as los/as empleados/as 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 de que fuera necesario, las condiciones de los trabajadores y las 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, Grupo de trabajo para el desarrollo de una política contra el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, 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.

TELETRABAJO

Bureau Veritas, apuesta por adaptarse a un mercado laboral cada vez más exigente, al mismo tiempo que potencia la satisfacción interna, y aumentando la retención de nuestro talento. Por ello, ha implementado un modelo de teletrabajo híbrido, donde los trabajadores y las trabajadoras con posiciones teletrabajables pueden desarrollar hasta un 50% de su trabajo a distancia.

INDICADOR	2023
% de personas en puestos teletrabajables	36%
% de personas que han solicitado teletrabajo*	63%

* de aquellas que tiene posiciones teletrabajables

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, ambas partes han venido trabajando en los últimos años en acuerdos que faciliten este aspecto.

Entre las medidas aplicadas para fomentar la conciliación de los/as empleados/as 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 los/as trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años.

- Disfrute del periodo de vacaciones fuera del periodo legalmente establecido en el estatuto de los/as trabajadores/as.
- 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.
- Reincorporación progresiva para empleados y empleadas tras bajas de larga duración derivadas de tratamientos oncológicos.
- Mejora de los permisos en casos de requerir desplazamientos internacionales e intercontinentales. Incrementando el número de días a disposición de la persona trabajadora.
- 7 días naturales por fallecimiento de hijos/as, cónyuge o pareja de hecho, debidamente registrada y reconocida legalmente.
- 1 día por matrimonio o registro de parejas de hecho de hijo/a o de padre/madre.

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 2022 y cuenta actualmente con 28 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 100% de los/as empleados/as de Bureau Veritas están amparados/as por Convenios Colectivos de empresa, negociados íntegramente con la parte social. La empresa Lubrication Management S.L. está bajo convenio sectorial.

El 86 % de las personas trabajadoras Bureau Veritas están cubiertas 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 las 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 estrategia 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

Para mitigar los posibles riesgos que pueden afectar a los Derechos Humanos, Bureau Veritas ha adoptado varias medidas:

- Incluir la política de derechos humanos en el paquete de inducción para los nuevos contratados.
- Apoyar y poner en marcha diferentes iniciativas de fomento de la diversidad.
- Mejorar la protección de datos y la privacidad.
- Asegurar que todos los empleados y empleadas conocen el Canal de Denuncia del Código Ético.
- Asegurar que todos los proveedores y socios comerciales de Bureau Veritas conocen el Código de Conducta para Socios comerciales.
- Mantener un diálogo continuo con la representación social de los trabajadores y las trabajadoras.

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, revisada durante 2023 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 conlleven 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
HSSE



- 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. Todas las entidades objeto de esta memoria 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.

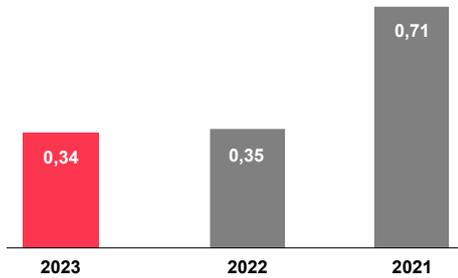
RESULTADOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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:

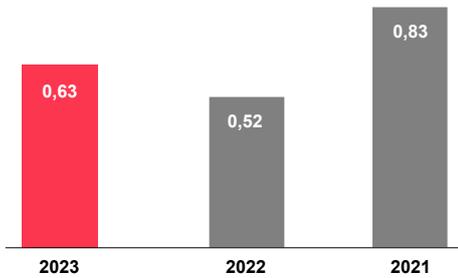
LOST TIME RATE (LTR)

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



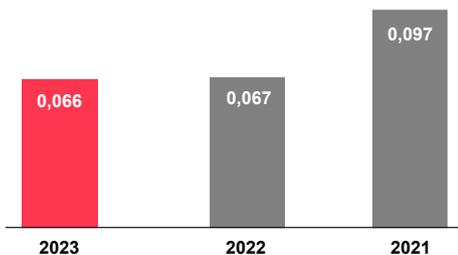
TOTAL ACCIDENT RATE (TAR)

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



ACCIDENT SEVERITY RATE (ASR)

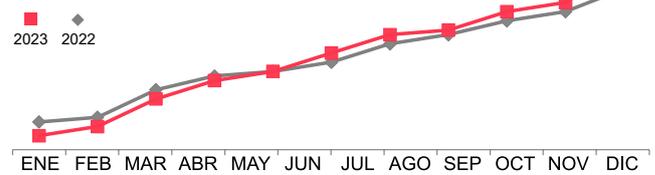
Índice de gravedad de los accidentes (ASR): número de días perdidos x 1.000/número de horas trabajadas.



ACCIDENTES EN MISIÓN	2023	2022
Mujer	16	8
Hombre	21	24
Total*	37	32^(a)
*de los cuales con baja	12	12

^(a) En 2022 aparecían 30 y posteriormente la Tesorería de la Seguridad Social recalificó dos accidentes haciendo subir el número total a 32.

2023 VS 2022 ACUM



No ha habido enfermedades profesionales en los últimos años.

PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En Bureau Veritas España, las principales causas de accidentes en el trabajo son debidos a resbalones y tropezos y a los accidentes de tráfico. En consecuencia, se realizan periódicamente campañas específicas al respecto.

Adicionalmente, cada año se realizan al menos dos campañas de Grupo a nivel corporativo. Destacando durante 2023 las siguientes acciones:

- **Continuación del proyecto basado en el dispositivo telemático de los vehículos (OPTIDRIVE)** 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 fueron 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.

Como novedad, en 2023 se ha iniciado una campaña para premiar trimestralmente a los/as mejores conductores/as.

- **Nuevas reglas fundamentales:** Sin duda la principal campaña de 2023 a nivel Global y local fue la revisión y reedición de las Reglas Fundamentales de Seguridad y los Principios Básicos de Seguridad del Grupo Bureau Veritas.

A continuación se exponen los iconos que representan cada una de las reglas y principios de Seguridad y Salud de Bureau Veritas, pilares fundamentales para la prevención de los accidentes y condiciones inseguras en el día a día de nuestra actividad.

REGLAS FUNDAMENTALES DE SEGURIDAD

LAS REGLAS QUE SALVAN VIDAS



**PROTECCIÓN
CONTRA CAÍDAS**



**LÍNEA
DE FUEGO**



CONDUCCIÓN



**CONTROL DE
LA ENERGÍA**



**PROTECCIÓN
DE MÁQUINAS**



**ESPACIO
CONFINADO**



**SUSTANCIAS
PELIGROSAS**



**CARGAS
SUSPENDIDAS**

PRINCIPIOS BÁSICOS DE SEGURIDAD

LAS HERRAMIENTAS QUE SALVAN VIDAS



**2 MINUTOS
PARA MI
SEGURIDAD**



**AUTORIDAD
PARA DETENER
EL TRABAJO**



**PROCEDIMIENTOS
OPERATIVOS
ESTÁNDAR**



**EQUIPO DE
PROTECCIÓN
INDIVIDUAL**

Además de la campaña a nivel de concienciación e información en varios canales de comunicación interna, se lanzaron varios cursos algunos de carácter general y otros específicos en función del puesto y riesgos asociados al mismo de realización obligatoria. Los principales generales fueron para profundizar en dos procesos básicos para la prevención de los accidentes en BV:

- **Stop Work Authority:** siguiendo el mismo formato que en acciones anteriores (Safety Call to Action, Safety Stand Down), pero con un mensaje más específico centrado en la autoridad para poder detener el trabajo ante cualquier condición insegura que puedan detectar.
- **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, aplicando la Autoridad para Detener el Trabajo (Stop Work Authority).

Además de las campañas generales y específicas antes mencionadas, el Grupo envía Alertas de seguridad periódicas.

Bureau Veritas sigue un procedimiento interno de comunicación, consulta y participación de los trabajadores y las trabajadoras.

SAFETY WALKS

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.

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 2021 se realizaron en España un total de 1305 Safety Walks, en 2022 1457, mientras que en 2023 se han podido realizar 1340.

Por tanto, adicionalmente al trabajo que realiza el Servicio de Prevención, Bureau Veritas trabaja 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.

FORMACIÓN

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.

Durante el 2023, el Servicio de Prevención interno impartió aproximadamente 10.000 horas de formación en materia de seguridad, sin contar aquí las charlas de seguridad específicas, ni la formación externa, ni las campañas antes mencionadas.

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 encontrarse expuestos/as los/as empleados/as en el desempeño de sus funciones de acuerdo con los requisitos reglamentarios.

APOYO A LAS COMUNIDADES LOCALES

ANTECEDENTES

Bureau Veritas está presente en la mayor parte del territorio español. La gran diversidad de clientes y de mercados hace que su plantilla esté muy descentralizada. Por esa razón, Bureau Veritas apoya la contratación local en todas las Comunidades Autónomas y provincias en las que opera, contribuyendo de esta manera al crecimiento y desarrollo de comunidad local.

Además, a través del comité de RSC, se plantean diversas actividades alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible con el objetivo de conseguir un impacto positivo tanto en la comunidad como en el medioambiente.



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.

My Learning es el portal de e-learning de Bureau Veritas, que cuenta con una amplia biblioteca de contenidos de formación en varios idiomas. El departamento de QHSE la ha estado utilizando para publicar contenidos: 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 accidentes, 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.

SISTEMAS Y TECNOLOGÍA

Para hacer un seguimiento de la actividad de QHSE, recopilar resultados y definir tendencias, Bureau Veritas ha desplegado herramientas internas en la que se registran todos los accidentes, incidentes, auditorías y actos o condiciones inseguras.

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 medioambiente, que se corresponden con los siguientes ODS de la ONU:



PLAN DE ACCIÓN

Durante el año 2023 Bureau Veritas ha realizado dos donaciones:

- 10 cajas de productos esenciales para hombre así como conservas y productos navideños, sumando un total de 20kg. de ayuda. La entidad beneficiaria ha sido la Asociación Gijonesa de Caridad, que trabaja para eliminar las causas que generan pobreza y exclusión.
- Donación de más de 100 juguetes y peluches a la Asociación AMI3, en favor de personas con discapacidad.

VOLUNTARIADO

Las acciones de voluntariado corporativa buscan ayudar a que nuestras trabajadoras y trabajadores sean agentes de cambio de la mano de Bureau Veritas. Nos permiten visibilizar realidades, abrazar la diversidad y generar impacto tanto a nivel social como medioambiental.

Estas son nuestras acciones correspondientes a 2023:

	2023	2022
Número de voluntarios/as	432	366
Número de horas de voluntariado	1.394	960

SOCIAL






TARRAGONA (5 personas)
Huerto junto a personas con trastornos mentales
Actividad de voluntariado en La Muralla, con pintura de la casita del Huerto junto a personas con trastornos mentales.



SAN SEBASTIÁN (16 pers.)
Talleres junto a personas con discapacidad
Jornada de ocio realizando un taller de golf junto con personas con enfermedades mentales de la mano de la entidad *Why Not*.

SOCIAL





MADRID (31 personas)
Visita a centro ocupacional para personas con discapacidad
Visita al centro ocupacional para personas con discapacidad de ENVERA donde conocimos el trabajo que realizan con personas con discapacidad.



ZARAGOZA (12 personas)
Taller adornos navideños con personas con discapacidad intelectual
Jornada de manualidades navideñas con personas con discapacidad intelectual de la mano de la entidad Plena Inclusión.



VALENCIA (16 personas)
Visita al Oceanográfico con personas con Síndrome de Down
Jornada de ocio junto con personas con Síndrome de Down y con la asociación *Asindown*.



SEVILLA (23 personas)
Taller de dulces junto a personas con discapacidad Intelectual
Realización de un taller de dulces junto con personas con discapacidad intelectual de la mano de la Fundación Ande.



BARCELONA (40 personas)
Huerto junto a personas con discapacidad
Jornada de talleres y actividades de manualidades junto con personas con discapacidad intelectual y la asociación ALPI.



GIRONA (8 personas)
Taller de juegos de mesa junto a personas con discapacidad
Jornada de ocio inclusivo junto con personas con discapacidad física, orgánica y sensorial organizada por la entidad MIFAS.



VALLADOLID (11 personas)
Huerto junto a personas con discapacidad
Jornada de huerto en el Centro San Juan de Dios junto a personas con discapacidad.

REFORESTACIONES



BILBAO (33 personas)
Reforestación Reserva Biosfera Urdaibai
 Plantación de ejemplares jóvenes de árboles y arbustos de especies autóctonas, que contribuirán a eliminar algunas especies exóticas invasoras y compensar emisiones de CO₂.



BARCELONA (57 personas)
Reforestación Espacio Natural del Remolar-Filipinas
 Plantación de especies hidrófilas en charcas donde cría la ranita de San Antonio, eliminación de especies vegetales exóticas invasivas, y se plantaron varias especies en los márgenes de las balsas excavadas.



ASTURIAS (22 personas)
Reforestación en el Parque Alfráz de Avilés
 Reforestación con más de 100 ejemplares e instalación de cajas nido.



MADRID (48 personas)
Reforestación del antiguo vertedero de Alcobendas
 Reforestación con más de 150 ejemplares de especies autóctonas para mejorar la biodiversidad. Se instalaron además cajas nido para promover las poblaciones de aves de orden paseriforme.



CANTABRIA (5 personas)
Reforestación en Piélagos
 Plantación de más de 30 ejemplares de especies autóctonas e instalación de cajas nido para promover las poblaciones de aves.



VALENCIA (19 personas)
Reforestación en L'Alcudia de Crespins
 Reforestación de más de 90 ejemplares de especies autóctonas para mejorar la biodiversidad del entorno.

LIMPIEZAS



ZARAGOZA (16 personas)
Limpieza de la ribera del Ebro en el entorno del Soto de Cantalobos
 Limpieza de la zona con la extracción de más de 73kg de basura.



MURCIA (15 personas)
Limpieza de las playas de Calblanque
 Se retiraron muchas colillas, zapatos, restos de aparejos, poliespán, botellas de plástico y principalmente muchos pequeños plásticos.



TARRAGONA (12 personas)
Limpieza de las Playa Larga
 Retirada de 20 kg de residuos y basura de la playa.



MÁLAGA (15 personas)
Limpieza en la Playa de la Malagueta
 Retirada de residuos y basura de la playa. Se retiraron más de 30 kilogramos de residuos: muchas colillas, envases y diferentes residuos plásticos principalmente.



BILBAO (28 personas)
Limpieza en la Ria de Plentzia
 Esta acción tuvo grandes resultados, logrando recoger unos 5,5 kg de envases, latas y plásticos, 35.7 kg de vidrios, además de 118 kg de otros residuos en su mayoría trozos de ladrillos, y hasta 163 colillas de cigarrillos.

PROTEGER EL MEDIOAMBIENTE

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, revisada en 2023, 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: 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 medioambiente.

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 medioambiente. 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 el 98% 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 implantó 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).

INDICADORES PRINCIPALES

A continuación se relacionan los principales indicadores ambientales, siendo Energía y Viajes las categorías que más impactan tal y como ocurre en el resto del Grupo y resultado de la Huella de 2022 y 2023:

CONSUMO DE ENERGÍA	2023	2022
Energía total consumida (MWh) ^(a)	1.649,79	1.813,87
Emisiones de CO ₂ por empleado/a (t)	0,04	0,08

(a) Energías verdes (Renovables): 1226 MWh, un 74 % del total. 132 MWh procedentes del mix energético 2022 (CNMC) y 1094 MWh de la compra de GdOs 2023* Global Factor Green Markets, S.A.U.

Emisiones de CO ₂ de los viajes de trabajo	2023	2022
Emisiones totales (t)	2.573,02	2.579,00
Emisiones de CO ₂ por empleado/a (t)	1,42	1,45

Los alcances reportados en la herramienta expresan:

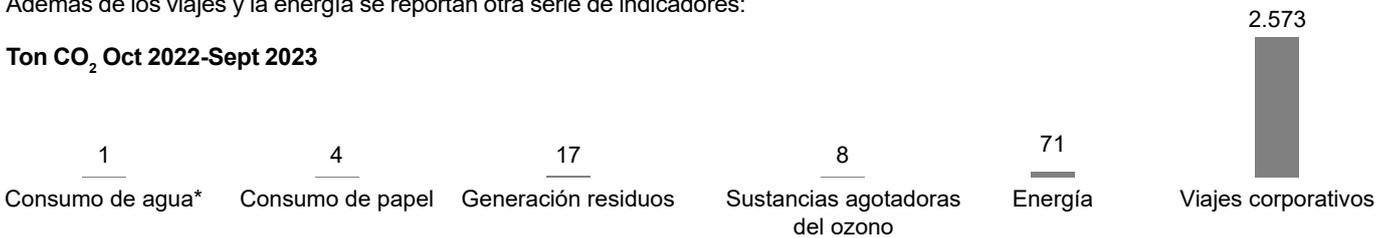
- **Alcance 1:** coches flota compañía, combustibles y sustancias agotadoras de ozono (R134a, R32, R404a, R407c, R410a, R449a, R 600, R600a y R22).
- **Alcance 2:** electricidad o calor consumido y adquirido por la organización basado en el mercado y localización.
- **Alcance 3:** coches de alquiler, 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	2023	2022
Emisiones de CO ₂ - Alcance 1 (t)	1.648,75	1.721,19
Emisiones de CO ₂ - Alcance 2 (t)	71,09	148,99
Emisiones de CO ₂ - Alcance 3 (t) ^(a)	953,19	902,89
Emisiones de CO ₂ total (t) ^(b)	2.673,036	2.773,08
Emisiones de CO ₂ por empleado/a (t) ^(c)	1,47	1,56

(a) Las emisiones de alcance 3 sólo se refieren a los viajes relacionados con el trabajo
 (b) Resultado de huella 2023 para 1816 FTEs y 1783 FTEs para 2022
 (c) El periodo de extracción: 2023: octubre 2022- septiembre 2023; 2022: octubre 2021- septiembre 2022

Ha habido una bajada significativa gracias del 6% a pesar de la subida en el número de empleados/as, gracias a las acciones dirigidas a bajar el impacto de los viajes de negocios y a la compra de GdOs (Garantías de origen de renovable (1166 MWh). Además de los viajes y la energía se reportan otra serie de indicadores:

Ton CO₂ Oct 2022-Sept 2023



*Cantidad de agua consumida campaña BV para 2023: 5084 m³ en total (2,8 m³/FTE).

PLAN DE ACCIÓN GLOBAL

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 medioambiente.

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 1% en 2024 sobre el resultado de 2023 (1.47 t CO₂/FTE).
- Disminuir la huella en un 7% para 2025 con respecto al resultado obtenido en 2022 (1.56 t CO₂/FTE).

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

ACCIONES REALIZADAS

VOLUNTARIADO

Como ya se ha comentado en el apartado de voluntariado de la página 53, se han realizado una serie de acciones específicas de medioambiente, como la reforestación de **610 árboles** y recogida de **313 kg de residuos** en playas y ríos.



PLAN RENOVE DE ORDENADORES

- **241** ordenadores renovados en 2023 a través de concursos de recompra de equipos informático por parte de los empleados.
- **81** que se han quedado las personas a las que se los han cambiado.
- **160** que salieron al sorteo de adquisición general.

Modelo	Características
Lenovo L460	Intel(R) Core(TM) i5-6300U CPU @ 2.40GHz, 8GB RAM, HD 500GB 7200rpm
Lenovo L470	Intel(R) Core(TM) i5-6300U CPU @ 2.40GHz, 8GB RAM, SSD 256GB

ECOCHANGE BV

94 litros de aceites usados se han recogido y reutilizado en la fabricación de biodiesel a través de GAVE S.L.



PLAN DE REDUCCIÓN DE CO₂

VIAJES DE NEGOCIOS

El **96 %** de las emisiones en España corresponden a los viajes de negocios, por lo que las medidas se han enfocado en esta categoría:

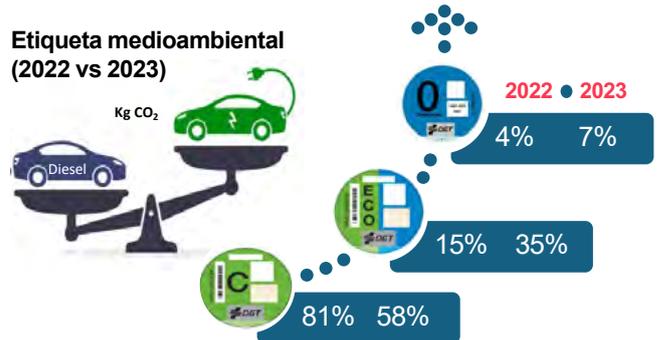
- Uso adecuado de WebFleet «OPTIDRIVE».
- Concienciación y monitoreo de la conducción ecológica y eficiente.
- Reemplazo de vehículos diésel y gasolina con vehículos eléctricos e híbridos.
- Asegurar el cumplimiento de la Política Ecológica para vehículos nuevos.
- Uso compartido de vehículos para técnicos siempre que sea posible.

Resultados del Plan de reducción en los viajes de negocio:

Tipo de combustible - N° de coches	Año 2023	Año 2022	2023 vs 2022
Diesel/Gasolina/*GLP/*GNC	501	603	-17 %
Eléctricos e híbridos	273	109	+150 %

*GLP: Gas licuado del petróleo
*GNC: Gas natural comprimido

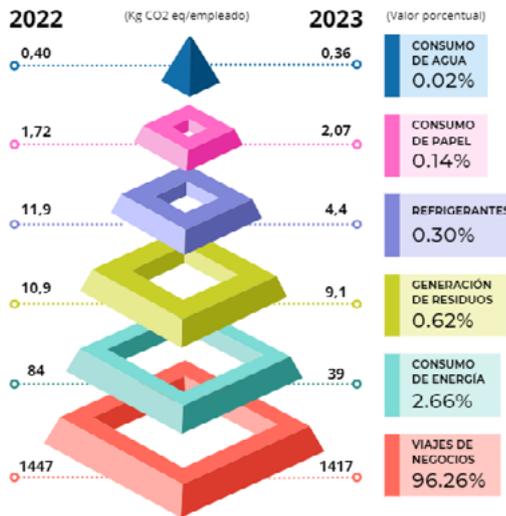
Etiqueta medioambiental (2022 vs 2023)



RESULTADOS GENERALES

- Controlar que los equipos de climatización funcionan de manera eficiente y sostenible.
- Restringir equipos de uso no productivo (neveras y aires acondicionados) según número de personas trabajadoras en los lugares de trabajo.
- Contratar mayor % de energías renovables.
- Apagar equipos que no estén en uso.
- Evaluar compra vs consumo de papel por oficina y BLs.
- Reducir la cantidad de trabajos de impresión por oficinas y BLs.
- Reducir y monitorizar los trabajos de impresión que se realizan a una cara vs doble cara.
- Reducir y monitorizar los trabajos que se realizan a color y sin ahorro de tóner vs trabajos realizados a escala de grises y con ahorro de tóner.
- Identificar los tipos de residuos que se generan (Peligrosos y no peligrosos).
- Verificar los envases homologados por oficinas por tipos de residuos.
- Comprobar si se gestionan los residuos adecuadamente a través de gestores autorizados.
- Comprobar cumplimiento requisitos legales (Etiquetado, Documentos de identificación y contratos de tratamiento).
- Comprobar % de residuos que tienen como destino final el reciclado/reutilización.
- Identificar por oficinas los equipos de refrigeración existentes.
- Obtener las especificaciones técnicas por equipos y los mantenimientos.
- Sustituir los equipos de primera y segunda generación en la medida de lo posible.
- Verificar los equipos inventariados años 2022 y 2023.

- Evaluar reducción a partir de los cambios y medidas aplicadas.
- Coordinar con las empresas de abastecimiento de agua los consumos y sus variaciones.
- Instalar grifos inteligentes en las oficinas.



ACCIÓN EN FAVOR DE LA BIODIVERSIDAD

La protección del medioambiente y la preservación de la biodiversidad son parte integral de la misión de Bureau Veritas, que consiste en verificar la conformidad de actividades, activos y productos con normas relacionadas con la calidad, seguridad, medioambiente y responsabilidad social. Experiencias concretas en nuestra empresa y en nuestra cadena de valor, desde proveedores hasta clientes, nos están alentando a integrar la biodiversidad en nuestra estrategia. Por ello, durante 2022 el Grupo ha emitido la [Política de Biodiversidad](#).

Conscientes del papel que se espera que Bureau Veritas desempeñe, nos comprometemos a integrar la naturaleza - entornos, animales, plantas, ecosistemas, interacciones y patrimonio genético - en nuestra estrategia y modelo de negocio, y a tomar medidas concretas para proporcionar soluciones para la conservación de la diversidad biológica, su restauración, el uso sostenible de los recursos naturales y un reparto equitativo de los beneficios derivados de su utilización. Bureau Veritas se unió a la iniciativa internacional **Act4nature Internacional** con 10 compromisos.



Además, Bureau Veritas se compromete a adquirir, cuando sea posible, papel reciclado y productos de madera certificados como sostenibles, y a actualizar en consecuencia su política de ecoeficiencia operativa.

Bureau Veritas tiene como objetivo alcanzar que el 80% de los proveedores cumplan con el código de conducta de Bureau Veritas en 2023 (frente a 53% en 2020), con la ambición de llegar al 100% en 2025.

Desde 2019, el Grupo puso en marcha un proyecto de reforestación global **reforestACTION** con el objetivo final de contribuir a llegar a ser una empresa neutra en carbono. En 2023, el Grupo Bureau Veritas South West Europe ha conseguido plantar 1.850 árboles, 50 más que en 2022. España concretamente ha plantado 706 árboles, que representa el 42 % de total de OG S&WE.

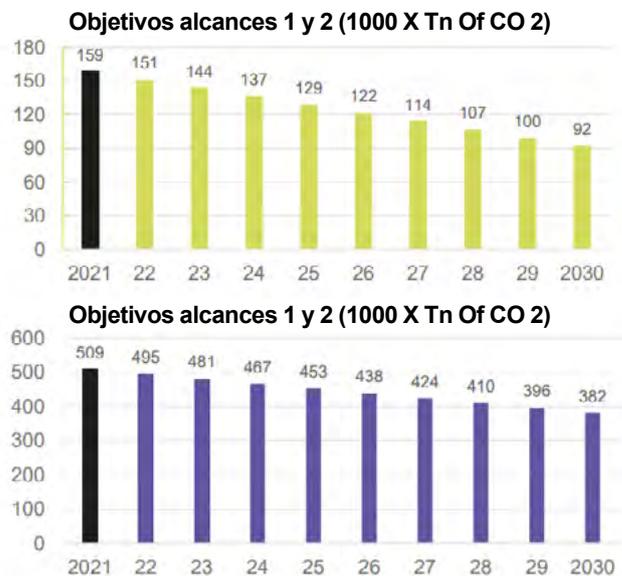


OBJETIVOS DE EMISIONES DE GEI DE BUREAU VERITAS APROBADOS POR EL SBTi*

Bureau Veritas se enorgullece en anunciar que nuestros objetivos a corto plazo han sido validados por la **Iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi)**. El Grupo se compromete a:

- Reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 1 y 2 en un 42% para 2030 a partir del año base 2021;
- Reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 3 en un 25% en el mismo plazo.

Esta validación por parte del SBTi es un paso importante, en línea con el Plan de Transición Climática de Bureau Veritas. Marca nuestro fuerte compromiso de reducción de emisiones consistente con 1.5°C de calentamiento global.



SCIENCE BASED TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

***Acerca del SBTi** significa «Science Based Targets initiative» en inglés, y en español se traduce como «Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia». SBTi es una colaboración entre varias organizaciones

que buscan ayudar a las empresas a establecer objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero basados en la ciencia para combatir el cambio climático. Estos objetivos están alineados con la necesidad de limitar el calentamiento global a niveles seguros y son evaluados según criterios científicos específicos. Se centra en acelerar a las empresas de todo el mundo para reducir a la mitad las emisiones antes de 2030 y lograr emisiones netas cero antes de 2050.

ORGANIZACIONES COLABORADORAS CON SBTi

La iniciativa es una colaboración entre CDP, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), el Instituto de Recursos Mundiales (WRI) y el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) y uno de los compromisos de We Mean Business Coalition. El SBTi define y promueve las mejores prácticas en el establecimiento de objetivos basados en la ciencia, ofrece recursos y orientación para reducir las barreras a la adopción y evalúa y aprueba de forma independiente los objetivos de las empresas.



United Nations
Global Compact

BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES



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, medioambiente 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 medioambiente 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 medioambiente. 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 medioambiente 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.

LA TAXONOMÍA EUROPEA

Este informe de taxonomía cumple con el Reglamento (UE) N° 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, sobre el establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, y con el Reglamento Delegado (UE) n.º 2021/2178 de la Comisión, de 6 de julio de 2021, que especifica el contenido y la presentación de la información que debe divulgarse.

Aborda únicamente los objetivos ambientales de mitigación y adaptación al cambio climático.

ANTECEDENTES

El Reglamento sobre taxonomía de la UE establece cuatro condiciones exigidas a las actividades económicas que pretenden contribuir sustancialmente a los objetivos del Reglamento. Son las siguientes:

1. dicha actividad debe contribuir sustancialmente al menos a uno de los seis objetivos medioambientales;
2. no debe causar ningún daño significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales;
3. debe cumplir con garantías sociales mínimas;
4. debe cumplir con los criterios técnicos de selección establecidos por la Comisión Europea.

El Reglamento tiene como objetivo dirigir la financiación a actividades que contribuyen significativamente a uno o más de los seis objetivos ambientales de la taxonomía:

1. mitigación del cambio climático;
2. adaptación al cambio climático;
3. el uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos;
4. transición a una economía circular;
5. prevención y reducción de la contaminación;
6. protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

Los actos delegados establecen los criterios de revisión técnica para determinar las condiciones en las que una actividad económica puede alegar que realiza una contribución sustancial a uno o varios de los objetivos del Reglamento, y para determinar si causa algún perjuicio significativo a cualquiera de los demás objetivos medioambientales. Hasta ahora, solo se han adoptado los actos delegados sobre mitigación del cambio climático y adaptación al mismo.

Los informes de taxonomía para empresas no financieras revelan los ingresos generados por las actividades alineadas con la taxonomía y los gastos de capital y operativos correspondientes.

METODOLOGÍA DE PRESENTACIÓN DE INFORMES

Muchos servicios de ensayo, inspección y certificación (TIC) son elegibles para la taxonomía porque hacen una contribución sustancial a uno o más objetivos ambientales o porque permiten que otras actividades lo hagan.

TIC Council, la asociación profesional de organismos de verificación de cumplimiento, ha publicado una guía sobre informes de taxonomía para el sector TIC. En él se especifican las categorías de servicios admisibles para la taxonomía según su nivel de referencia en los anexos I (mitigación del cambio climático) y II (adaptación al cambio climático) del Reglamento.

Los servicios TIC se dividen en cuatro categorías, por nivel de elegibilidad para la taxonomía:

Servicios elegibles para la taxonomía

- **Nivel 1:** Servicios TIC explícitamente mencionados en los actos delegados de la Taxonomía.

Servicios no elegibles para la taxonomía

- **Nivel 2:** Servicios TIC incluidos implícitamente en actividades elegibles para taxonomía.
- **Nivel 3:** Otros servicios TIC que contribuyan sustancialmente a uno o más objetivos ambientales.
- **Nivel 4:** Servicios TIC que no contribuyen a objetivos ambientales.

ACTIVIDADES ELEGIBLES

Actividades elegibles de nivel 1A

Actividades mencionadas explícitamente en los actos delegados de la taxonomía:

1. inspección de los edificios de infraestructuras ferroviarias (véase el anexo I – 6.14);
2. auditorías energéticas y evaluaciones del rendimiento de los edificios (anexo I – 9.3).

Actividades elegibles de nivel 1B

Actividades de ensayo, inspección y certificación asociadas a actividades que contribuyen a través del código NACE M71 (71, 71.1, 71.12, 71.2):

1. infraestructura para la movilidad personal, logística de la bicicleta (anexo I – 6.13);
2. infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público bajo en carbono (anexo I – 6.15);
3. infraestructura que permite el transporte bajo en carbono por vías navegables (anexo I – 6.16);
4. instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética (anexo I – 7.3);
5. estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (anexo I – 7.4);
6. instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios (anexo I – 7.5);
7. tecnologías de energía renovable (Anexo I – 7.6);
8. asistencia técnica para la adaptación al cambio climático (Anexo II – 9.1).

ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYEN NO ELEGIBLES

Actividades que contribuyen de nivel 2A

Actividades de ensayo, inspección y certificación incluidas implícitamente en las actividades elegibles relacionadas en los actos delegados de la Taxonomía para:

1. fabricación de equipos (anexo I – 3);
2. construcción de edificios e infraestructuras (anexo I – 7 y 4, 5 y 6);
3. explotación de edificios e infraestructuras (anexo I – 4, 5 y 6).

Actividades que contribuyen de nivel 2B

Actividades independientes de tercera parte para la verificación y certificación requeridas por los Criterios Técnicos de Selección (TSC) de la Taxonomía para la alineación de ciertas actividades elegibles, incluyendo lo siguiente:

1. verificación del cumplimiento de SC (contribución sustancial) y DNSH (no causar daños significativos) de las actividades forestales y de protección del medioambiente (Anexo I – 1 y 2);
2. verificación de las reducciones de emisiones de GEI para la fabricación de tecnología baja en carbono, la fabricación de hidrógeno y las soluciones basadas en datos para reducir las emisiones de GEI (anexo I – 3.6, 3.10 y 8.2);
3. verificación de las emisiones de GEI de sectores como la generación de electricidad hidroeléctrica, geotérmica y renovable (Anexo I – 3.13, 3.14, 3.17; 4.5, 4.6, 4.7, 4.18, 4.19, 4.22, 4.23, 9.1 y 9.2);
4. verificación de las emisiones de GEI del ciclo de vida para las actividades de generación de energía nuclear y de combustibles fósiles (anexo I – 4.26, 4.27, 4.28, 4.29, 4.30 y 4.31);
5. certificación de emisiones fugitivas para el transporte de CO₂ (Anexo I – 5.11);
6. certificación de la gestión energética de centros de datos (Anexo I – 8.1).

INFORME DE BUREAU VERITAS ESPAÑA 2023

El presente informe abarca las actividades que contribuyen de manera sustancial a los objetivos medioambientales especificados en los anexos de Taxonomía sobre mitigación del cambio climático (anexo I) y adaptación al cambio climático (anexo II).

Este informe se basa en las recomendaciones de la Guía de Informes de Taxonomía emitida por el TIC Council, la asociación profesional de auditores de la conformidad.

Para esta declaración se utilizaron las siguientes reglas:

1. El informe de 2023 abarca la proporción de ingresos, gastos de capital (Capex) y gastos operativos (Opex) asociados con actividades elegibles / no elegibles y alineadas / no alineadas.
2. Las actividades que serían elegibles de acuerdo tanto al anexo I como al anexo II se notifican únicamente en el anexo I, para evitar cualquier riesgo de doble contabilización.

3. Actividades reportadas:
 - solo las actividades de Nivel 1 se informan como elegibles utilizando el formato de Taxonomía;
 - las actividades de Nivel 2 se informan por separado. Contribuyen a la Taxonomía, pero no son elegibles porque no se mencionan explícitamente en la descripción de las actividades elegibles;
 - las actividades de Nivel 3, aunque contribuyen a la mitigación del cambio climático, no se incluyen en el informe. Están contempladas en el informe como servicios de Bureau Veritas España.
4. Elegibilidad:
 - las actividades de nivel 1a y 1b son elegibles. Se mencionan explícitamente en los actos delegados de la Taxonomía;
 - las actividades de nivel 2a no son elegibles. Son parte integrante de las actividades enumeradas en la Taxonomía y se consideran elegibles;
 - las actividades de nivel 2b no son elegibles. Son requeridos por los criterios SC o DNSH de ciertas actividades elegibles.
5. Alineación:
 1. SC (contribución sustancial):
 - Se cumplen los criterios de SC para las actividades con las que se asocian los servicios de TIC;
 - debido a las dificultades que entraña la recopilación de datos de SC por el gran número de clientes implicados, en el presente informe sólo se consideran alineadas las actividades sin criterios de SC;
 2. DNSH (no causar un perjuicio significativo):
 - ninguna de las actividades notificadas perjudica de forma significativa a los demás objetivos medioambientales (artículo 17 del Reglamento sobre Taxonomía),
 - los requisitos de DNSH para las actividades con las que están asociados los servicios de TIC se aplican solo cuando sea relevante, como se recomienda en las preguntas frecuentes de la Comisión Europea del 19 de diciembre de 2022,
 - los requisitos de DNSH enumerados en el Anexo A («Criterios genéricos para DNSH para la mitigación del cambio climático») del Acto Delegado para la Mitigación del Cambio Climático se utilizan para determinar si las actividades del Anexo I están alineadas;
 3. Garantías mínimas:

Se dividen en cuatro categorías:

 - **Derechos humanos:** La Política de Derechos Humanos de Bureau Veritas y el Informe sobre el Cuidado Debido garantizan que Bureau Veritas respete los derechos humanos en sus operaciones y cadena de valor.
 - **Corrupción:** El Código Ético de Bureau Veritas, el cual se somete a auditorías internas y externas periódicas, garantiza que Bureau Veritas cumple con las expectativas anticorrupción,
 - **Fiscalidad:** Bureau Veritas garantiza que sus negocios cumplen con las leyes y regulaciones sobre evasión fiscal, y se esfuerza por llevar a cabo sus negocios en estricto cumplimiento de las regulaciones fiscales aplicables.

- **Competencia leal:** El cumplimiento de las prácticas de competencia leal está cubierto por el Código Ético de Bureau Veritas, que se somete a auditorías internas y externas periódicas.

Este informe se presenta de acuerdo con los requisitos del Anexo 8 del Reglamento de Taxonomía de la UE y el Reglamento Delegado (UE) No. 2020/852 de la Comisión.

INGRESOS

Los ingresos se obtienen de la herramienta de gestión del Grupo (FLEX), para la trazabilidad de los importes declarados. La elegibilidad de cada caso se examina a través de los criterios definidos para tres atributos: 1/ la naturaleza del servicio, 2/ el mercado del cliente, y 3/ el objeto sobre el cual el servicio es prestado.

Se sigue la metodología de presentación de informes descrita en las directrices del TIC Council. Las actividades clasificadas como niveles 2a y 2b, correspondientes a actividades de ensayo, inspección y certificación implícitas, pero no explícitamente incluidas en actividades elegibles, no son elegibles, pero se indican por separado como actividades que contribuyen.

Servicios elegibles de Bureau Veritas

Niveles 1a y 1b

- Control técnico e inspección de infraestructuras para el transporte ferroviario (anexo I – 6.14)
- Auditorías de la eficiencia energética de los edificios (Anexo I – 9.3)
- Inspección de las estaciones de recarga de vehículos eléctricos (Anexo I – 6.15)
- Emisión de certificados de eficiencia energética (Anexo I – 7.3)
- Inspección de equipos de calefacción, ventilación y aire acondicionado (Anexo I – 7.3)
- Inspección de instalaciones de producción de energía renovable (Anexo I – 7.6)

DESGLOSE DE CAPEX

Capex se pone a disposición de las empresas de Bureau Veritas indiscriminadamente. Se desglosa por actividad elegible, en proporción a la facturación generada por cada una, lo cual evita cualquier riesgo de doble contabilidad. Los arrendamientos de oficinas y laboratorios se han clasificado en la categoría 7.7 (Adquisición y propiedad de edificios) del Anexo I. Los arrendamientos de vehículos de empresa se han clasificado en la categoría 6.5 (Transporte en motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros). Como el Grupo no tiene los medios para cuantificar la proporción de Capex alineado, Bureau Veritas considera todo el Capex como no alineado.

Servicios elegibles de Bureau Veritas que contribuyen Nivel 2a

- Certificación de la gestión forestal (Anexo I – 1.1)
- Verificación de la construcción de unidades de tratamiento de agua (Anexo I – 5.1 y 5.3)
- Inspección de las unidades de tratamiento de agua en servicio (Anexo I – 5.1 y 5.3)
- Verificación de la construcción de centrales nucleares (Anexo I – 4.27)
- Verificación de la renovación de edificios (Anexo I – 7.2)

Nivel 2b

- Verificación de las emisiones de GEI del ciclo de vida (Anexo I – 4.18 a 4.23)

CAPEX

En 2023, los gastos de capital relacionados con activos o procesos asociados a actividades económicas que podrían considerarse ambientalmente sostenibles según los anexos I y II del reglamento de Taxonomía incluyen:

Arrendamiento de oficinas, laboratorios y vehículos (IFRS 16):

- importe de los arrendamientos de oficinas y laboratorios firmados en 2023,
- arrendamientos de vehículos de la compañía firmados en 2023;

Otros gastos de capital no son elegibles para la Taxonomía:

- inmovilizado material (IAS 16);
- activos intangibles (software, patentes, etc.) (IAS 38).

Bureau Veritas no registró ningún gasto de capital en 2023 para las otras categorías implicadas:

- inmuebles de inversión (IAS 40);
- tierras agrícolas (IAS 41).

CAPEX	Millones de €	%
Arrendamiento de oficinas y laboratorios	1.9	22.6
Arrendamiento de vehículos de empresa	1.1	13.1
CAPEX elegible total (numerador)	3.0	35.7
Inmovilizado material (terreno, edificios o equipos)	5.4	64.3
Activos intangibles (software, patentes, etc.)	0.0	0.0
CAPEX total (denominador)	8.4	100

OPEX

Opex abarca los gastos operativos relacionados con activos o procesos asociados con actividades económicas que podrían considerarse ambientalmente sostenibles, incluidos los siguientes:

- investigación y desarrollo por 0 millones de euros;
- arrendamientos a corto plazo por valor de 0 millones de euros;
- Mantenimiento y reparación de activos por 1.1 millones de euros.

DESGLOSE DE OPEX

OPEX	Millones de €	%
Investigación y desarrollo	0	0
Alquileres a corto plazo	0	0
OPEX elegible total (numerator)	0	0
Mantenimiento y reparación de activos	1.1	100
OPEX total (denominador)	1.1	100

Opex se pone a disposición de las actividades de Bureau Veritas indiscriminadamente. Estos gastos operativos representan menos del 5% de los costos operativos (salarios, subcontratistas y compras). No son materiales para el modelo de negocio de Bureau Veritas. En consecuencia, no se comunicarán de acuerdo con la regla de exención establecida en el artículo 1.3.1.2 del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión de 6 de julio de 2021.

VOLUMEN DE NEGOCIO

ACTIVIDADES ECONÓMICAS

A. Actividades elegibles según la taxonomía

A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)

	Facturación absoluta M€	Proporción de facturación %	Criterios de contribución sustancial (Mitigación del Cambio Climático) %	Criterios DNSH S/N	Garantías mínimas S/N	Categoría (actividad facilitadora) F	Categoría (actividad de transición) T
Infraestructura para el transporte ferroviario (Anexo I – 6.14) Control técnico e inspección de infraestructuras para el transporte ferroviario	0.4	0.3	100%	S	S	F	
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios (Anexo I-9.3) Auditorías de eficiencia energética de los edificios	0	0	100%	S	S		T
Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónicos (Anexo I – 6.15) Inspección de estaciones de carga de vehículos eléctricos	0	0	100%	S	S	F	
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética (Anexo I-7.3) Emisión de certificados de eficiencia energética	0	0	100%	S	S	F	
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable (Anexo I - 7.6) Inspección de plantas de producción de energía renovable	0	0	100%	S	S	F	
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)	0.4	0.3	100%	S	S	F	

A.2. Actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (no se ajustan a la taxonomía)

Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética (Anexo I – 7.3) Inspección de equipos de calefacción, ventilación y aire acondicionado	2.8	1.9					
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)	2.8	1.9					
Total (A.1 + A.2)	3.2	2.2					

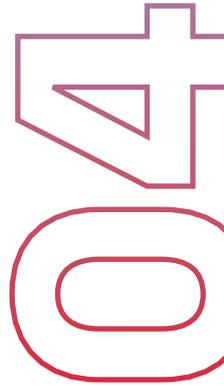
B. Actividades no elegibles según la Taxonomía

Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)	143.7	97.8					
Total (A + B)	146.9	100					

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	Facturación absoluta	Proporción de CapEx	Criterios de contribución sustancial (Mitigación del Cambio Climático)	Criterios DNSH	Garantías mínimas	Categoría (actividad facilitadora)	Categoría (actividad de transición)
	M€	%	%	S/N	S/N	F	T
CAPEX							
A. Actividades elegibles según la taxonomía							
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)							
Infraestructura para el transporte ferroviario (Anexo I – 6.14) Control técnico e inspección de infraestructuras para el transporte ferroviario	0	0	100%	S	S	F	
Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios (Anexo I-9.3) Auditorías de eficiencia energética de los edificios	0	0	100%	S	S		T
Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónicos (Anexo I – 6.15) Inspección de estaciones de carga de vehículos eléctricos	0	0	100%	S	S	F	
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética (Anexo I-7.3) Emisión de certificados de eficiencia energética	0	0	100%	S	S	F	
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable (Anexo I - 7.6) Inspección de plantas de producción de energía renovable	0	0	100%	S	S	F	
CapEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)	0	0					
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (no se ajustan a la taxonomía)							
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética (Anexo I - 7.3) Inspección de equipos de calefacción, ventilación y aire acondicionado	0	0					
Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros (Anexo I - 6.5) Contratos de arrendamiento de vehículos de empresa	1.1	13.1					
Adquisición y propiedad de edificios (Anexo – 7.7) Arrendamientos de oficinas o laboratorios	1.9	22.6					
CapEx de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)	3.0	35.7					
Total (A.1 + A.2)	3.0	35.7					
B. Actividades no elegibles según la Taxonomía							
CaPex de actividades no elegibles según la taxonomía (B)	5.4	64.3					
Total (A + B)	8.4	100					

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 medioambiente.	54 - 58
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, 45 - 48
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 - 46
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, 47
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, 51 - 53
SUBCONTRATISTAS Y PROVEEDORES: políticas y auditorías.	Gestión de compras, bienes y servicios	28 - 31
CONSUMIDORES: encuestas y reclamaciones.	Las relaciones con los clientes	28
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 2023 de Bureau Veritas España (en adelante Memoria RSC) que contiene la información no financiera del año 2023 de Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.Unipersonal. y Bureau Veritas Iberia, S.L. 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 2023.

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 del 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.
- Entrevistas 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.
- Revisamos las evidencias de la información tratada en la memoria RSC referentes al año 2023.
- Revisión para comprobar que los datos financieros de 2023 incluidos en la Memoria RSC, coinciden con la información financiera aportada por las empresas.

INDEPENDENCIA Y COMPETENCIA

MAS Business 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 entre 5 a 9 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. Unipersonal. y Bureau Veritas Iberia, S.L.
- 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

El Grupo Bureau Veritas España sigue con su compromiso con la sostenibilidad y con sus grupos de interés, a través de su Comité de RSC. Desde su creación, en 2020, este Comité ha ido evolucionando y creciendo para adaptarse y aportar un alto valor al 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:

La Memoria RSC incluye una descripción detallada de los principales grupos de interés y los métodos de diálogo utilizados. Durante 2023 se ha realizado una revisión de los GG.II, por áreas de negocio y se está trabajando en los nuevos canales de comunicación.

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. En este 2023 no se ha incluido ningún nuevo tema relevante. Ya se está trabajando en la nueva doble materialidad que establece la nueva legislación CSRD.

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. Unipersonal. y Bureau Veritas Iberia, S.L. Para facilitar la identificación de la información requerida, en el punto 4 de Anexos, se proporciona un índice que indica dónde se pueden encontrar los requisitos de la Ley 11/2018.

d) Impacto

En el año 2021, se abordó por primera vez el principio de impacto, en la Memoria de RSC. Se puede apreciar que en este 2023 se ha continuado apoyando este principio de impacto estableciendo objetivos y metas medibles que ayudan a gestionar y medir los impactos positivos y negativos en temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).



Victor Manz

Director de Impacto / PCSAP AccountAbility

Managing A Sustainable Business, S.L.

Madrid

03 de abril de 2024

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



**BUREAU
VERITAS**

Shaping a World of Trust

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

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