

MEMORIA DE RSC
Y SOSTENIBILIDAD 2022
DE BUREAU VERITAS ESPAÑA

A
NZA
IANZA
NFIANZA
CONFIANZA
CONFIAN
CONF
CON
C



BUREAU
VERITAS



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 | 29 |
| | • Ciberseguridad y protección de datos | 31 |
| | • Innovación | 33 |
| | Hacer crecer el capital humano | 34 |
| | • Descripción del riesgo | 34 |
| | • Enfoque sostenible y ágil | 34 |
| | • Gestión del talento | 34 |
| | • Diversidad e inclusión | 43 |
| | • Derechos humanos | 47 |
| | • Salud y seguridad | 48 |
| | • Apoyo a las comunidades locales | 51 |
| | Proteger el medio ambiente | 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 contenido del presente documento aplica al Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, constituido por cinco entidades legales: Bureau Veritas Inversiones, S.L., Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. Unipersonal, Bureau Veritas Iberia, S.L., Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L. Unipersonal, y Lubrication Management S.L. e incluye la información 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 hace dos siglos, en Bureau Veritas ayudamos a nuestros clientes a mejorar sus sistemas de gestión y a reducir los riesgos en materia de salud, seguridad, calidad, protección del medio ambiente y derechos humanos. Este propósito está en nuestro ADN y se refleja tanto en los servicios que ofrecemos en el marco de nuestra actividad como, internamente, en nuestra propia gobernanza. Nos basamos en nuestra experiencia y ejemplo para proponer metodologías, procedimientos o herramientas que utilizamos para responder a estos objetivos. Como expertos, no nos limitamos a cumplir con la legislación, sino que vamos más allá del marco reglamentario, anticipándonos a los requisitos y necesidades futuras.

«CONVERGIMOS EN LA GRAN NECESIDAD DE **RESTABLECER LA CONFIANZA** ENTRE **PERSONAS CONSUMIDORAS / CIUDADANAS, GOBIERNOS** Y LA **SOCIEDAD** EN SU CONJUNTO»

Para responder a este futuro cambiante y elaborar nuestra estrategia a medio y largo plazo, hemos analizado nuestro ecosistema e identificado las grandes tendencias a nivel mundial como el crecimiento demográfico y concentración en zonas urbanas; los cambios en comercio internacional y las cadenas de suministro; las nuevas tecnologías y la aceleración de la digitalización; el foco en la Sostenibilidad y la RSC, la salud y la sanidad.

De forma transversal y en este contexto de incertidumbre, convergimos en la gran necesidad de restablecer la confianza entre personas consumidoras/ciudadanas, empresas, gobiernos y la sociedad en su conjunto. La misión de Bureau Veritas reside en construir un mundo de confianza, asegurando un progreso responsable. Este propósito, como modelo de negocio, perdura a lo largo de nuestra trayectoria y se ha ido adaptando a los cambios del entorno con un enfoque innovador y proactivo.

Por citar algunos ejemplos de nuestra adaptación, en los últimos años, hemos modernizado nuestros sistemas de información y nuestras herramientas para mejorar la eficiencia sobre el terreno. En referencia a nuestro activo más valioso, el capital humano, fomentamos la diversidad de talento y cultivamos los conocimientos técnicos y tecnológicos. Además, trabajamos por sistematizar la inclusión de mujeres en puestos operativos y de dirección. Y hacemos extensivo este principio de inclusión a todo tipo de perfiles, sin discriminar por origen, edad o discapacidad. A través de la formación y acciones de concienciación o voluntariado promovemos esta cultura a toda la plantilla y para alinear nuestros valores con nuestras acciones.

Nuestra transformación también ha incidido significativamente en nuestro modelo de desarrollo: ahora somos una empresa más diversificada y focalizada en mercados nuevos y en auge como las energías renovables, la sostenibilidad, la construcción e infraestructuras o la agroalimentación. Nuestro portfolio de servicios BV Green Line engloba, por ejemplo, servicios que fomentan el uso de energías renovables, miden y verifican la huella de carbono, promueven la economía circular, supervisan el bienestar animal, certifican la realización de eventos sostenibles o constatan la minimización del desperdicio alimentario, entre otros.

Desde esta consolidada estructura interna y planteamiento de negocio, estamos en una posición de liderazgo para afrontar los retos de RSC de nuestros clientes en todo el mundo. Esta memoria mide y recoge la evolución de nuestras acciones en materia de sostenibilidad en todas las sociedades que conforman Bureau Veritas en España. Este seguimiento incentiva nuestra mejora continua y pone en valor esta labor diaria tan necesaria para preservar nuestro Planeta.

«AHORA SOMOS
UNA EMPRESA MÁS
DIVERSIFICADA Y
FOCALIZADA EN
MERCADOS NUEVOS
Y EN AUJE COMO LAS
ENERGÍAS RENOVABLES,
LA SOSTENIBILIDAD,
LA CONSTRUCCIÓN E
INFRAESTRUCTURAS O LA
AGROALIMENTACIÓN»



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 medio ambiente y responsabilidad social.

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

NUESTROS VALORES, NUESTROS ABSOLUTOS

MANIFIESTO

La confianza es la base sobre la que se construyen las relaciones entre 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 competitivos y sostenibles.

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

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

Aportamos algo más que ensayos, inspección y certificación.

El trabajo que realizamos va más allá de la verificación de la conformidad y tiene un impacto mucho más amplio.

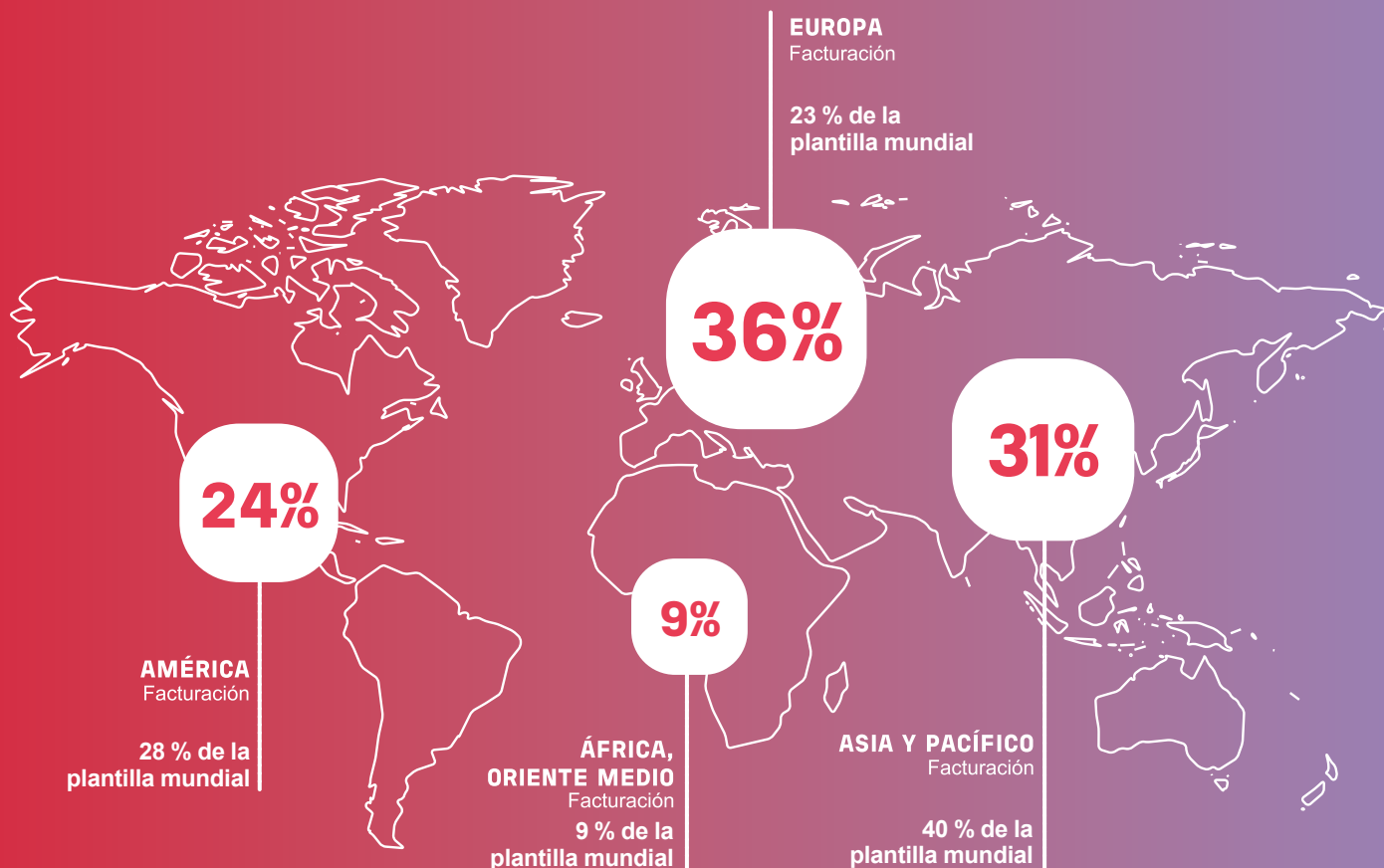
Desde 1828, actuamos como empresa creadora de confianza entre las empresas, los gobiernos y la sociedad. Somos garantes independientes e imparciales de la palabra de nuestros clientes.

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.

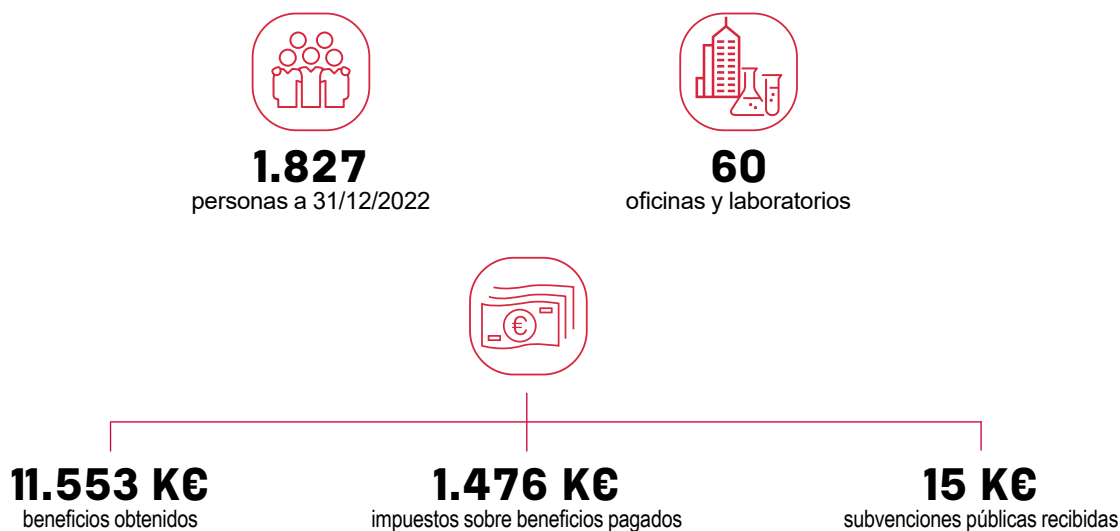
Nuestra misión: Dar forma a un mundo de confianza garantizando un progreso responsable.



PRESENCIA GLOBAL



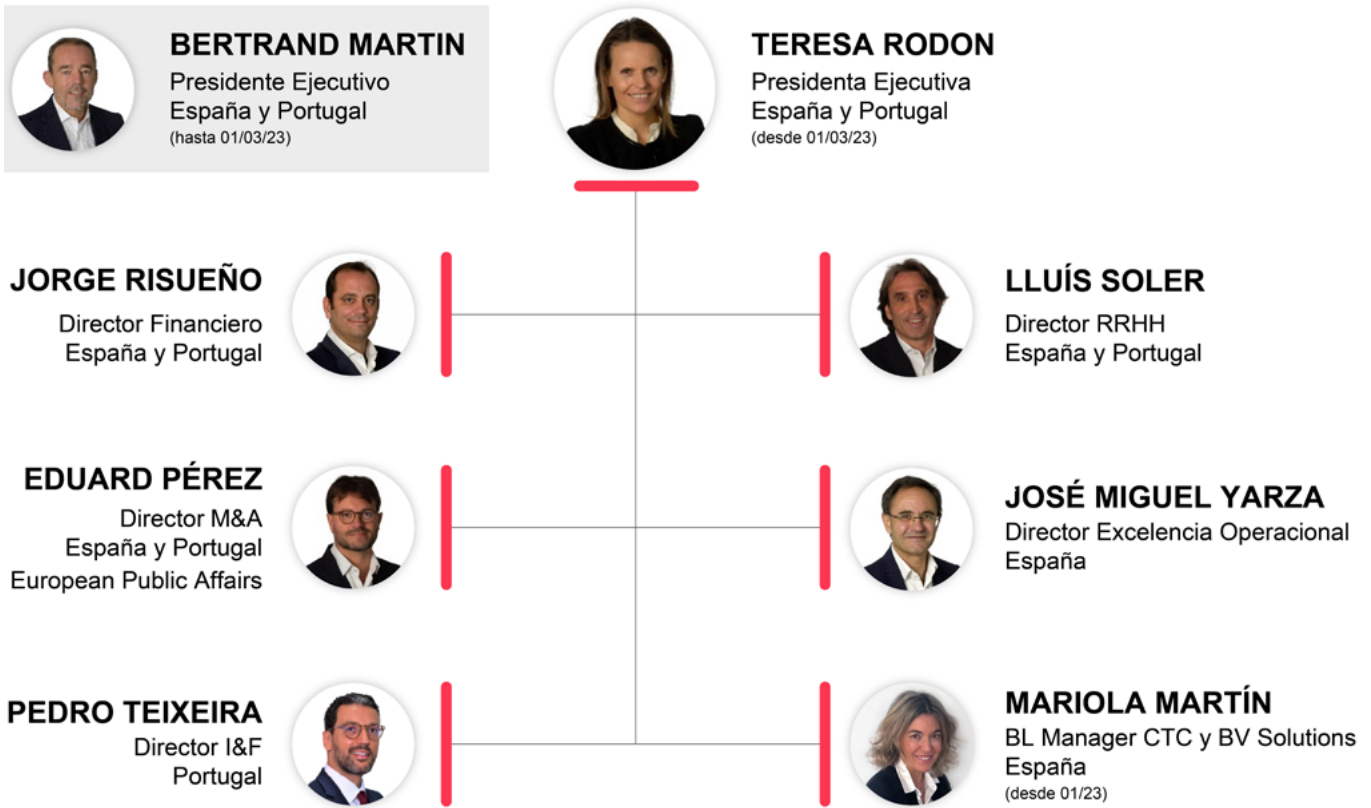
BUREAU VERITAS ESPAÑA - INFORMACIÓN FISCAL



NUESTRO COMITÉ EJECUTIVO

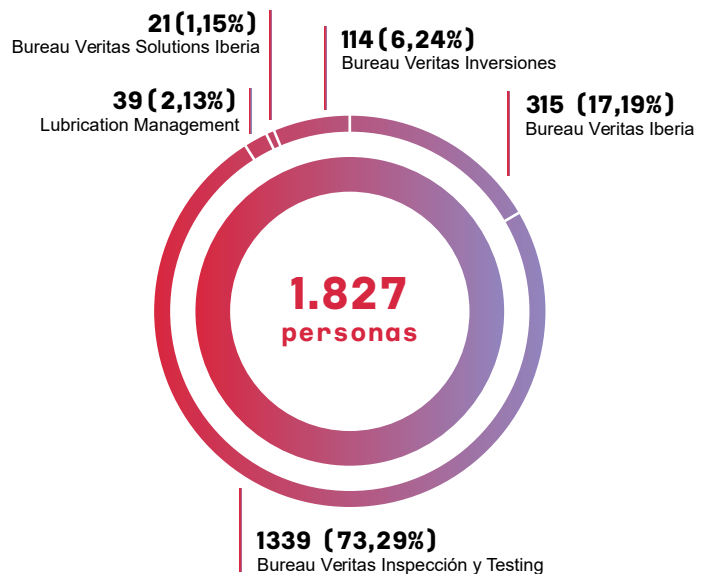
El Comité Ejecutivo está integrado por hombres y mujeres con amplios conocimientos y con una formación diversa. Todos ellos comparten la voluntad de impulsar la transformación de la organización, en particular en el ámbito digital y de la innovación, a través de la mejora continua.

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



NUESTRAS SOCIEDADES

Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. Unipersonal junto con Bureau Veritas Iberia, S.L. representan el 90,5% de personal del Grupo Bureau Veritas España, las cuales como entidades legales individuales están sujetas a informar sobre su estado no financiero, motivo por el cual se ha procedido a la emisión de un informe de sostenibilidad global con la información requerida.



NUESTROS 6 NEGOCIOS

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



MARINA & OFFSHORE

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

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



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.



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.



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.



CONSTRUCCIÓN E INFRAESTRUCTURAS

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

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



CERTIFICACIÓN

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

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

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



- | | |
|---|--|
| 1. Ciclo de vida de las turbinas eólicas marinas supervisado. | 7. Huella de carbono supervisada. |
| 2. Asistencia en la gestión del proyecto para construcción de plantas de energía solar realizado. | 8. Ahorro energético verificado. |
| 3. Biocombustible certificado. | 9. Emisiones medioambientales industriales controladas. |
| 4. Respeto de los derechos humanos verificado. | 10. Criterios 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 |
|--|---|---|---|
| Pilares de sostenibilidad | <i>Capital Humano y social</i> | <i>Medio Ambiente</i> | <i>Gobernanza</i> |
| Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <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. </div> <div style="width: 48%;"> <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. </div> </div> | <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>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.

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

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

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

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



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

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

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

SERVICIOS Y SOLUCIONES

BV GREEN LINE DEDICADA A LA SOSTENIBILIDAD

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

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

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

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

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

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

Bureau Veritas se esfuerza por acompañar a todos sus clientes en el cumplimiento de su estrategia de sostenibilidad y en satisfacer las expectativas de sus empleados, 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 un tercero independiente y a su vez experto, puede ayudar a las empresas a dar credibilidad sobre sus enfoques en RSC y proporcionar la prueba de que sus compromisos en términos de impacto ambiental y social están respaldados por hechos y acciones.

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

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

GOBERNANZA Y ORGANIZACIÓN DE LA RSC

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.



Durante el año 2022 desde el Comité se ha trabajado en el desarrollo de una [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, que se pueden consultar en este [vídeo resumen](#). Todas se irán desglosando a lo largo de la memoria, teniendo de referencia los documentos corporativos que se pueden encontrar en la web, <https://group.bureauveritas.com>, como base del análisis local.

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

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

Los diez principios son los siguientes:

Derechos humanos

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

Trabajo

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

Medio ambiente

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

Anticorrupción

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



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

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

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

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

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



LA MISIÓN DE BUREAU VERITAS ESTÁ ALINEADA CON LOS ODS

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



Objetivo 3: Salud y Bienestar

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

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



Objetivo 7: Energía asequible y no contaminante

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



Objetivo 12: Producción y consumo responsable

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



Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructuras

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



Objetivo 13: Acción por el clima

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



Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles

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

EL PROGRAMA DE RSC DE BV ESTÁ ALINEADO CON LOS ODS

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



Objetivo 3: Salud y bienestar

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



Objetivo 12: Consumo y producción responsables

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



Objetivo 5: Igualdad de género

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



Objetivo 13: Acción por el clima

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



Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

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



Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas











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



Objetivo 10: Reducción de las desigualdades

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

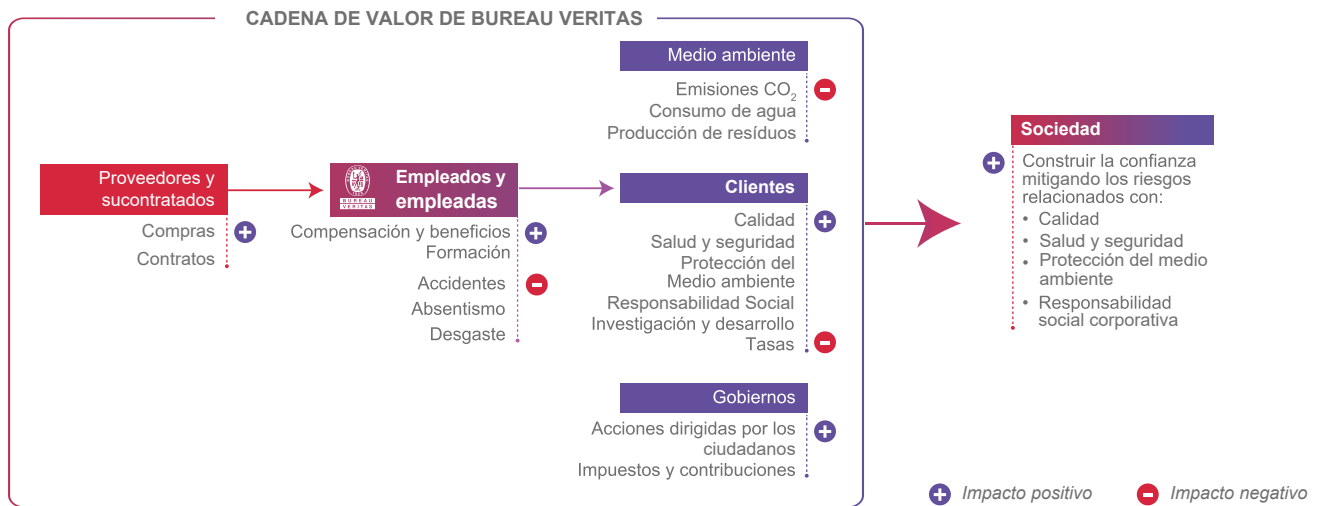
DIÁLOGO CON PARTES INTERESADAS

| GRUPOS DE INTERÉS | EXPECTATIVAS | BASES PARA EL DIÁLOGO |
|--|--|---|
| SOCIEDAD  | <ul style="list-style-type: none"> Mejorar la calidad Reducir el riesgo Proteger el medio ambiente Derechos humanos y conducta ética Protección del consumidor Negocios éticos Cumplimiento normativo local | <ul style="list-style-type: none"> Ferias, eventos y exposiciones Página web y publicaciones Acciones formativas Servicios ofrecidos: formación, campañas de información, comunicación y concienciación. |
| CLIENTES  | <ul style="list-style-type: none"> Conducta ética Calidad del servicio Excelencia operativa Salud y seguridad en el trabajo Ciberseguridad Imparcialidad, confidencialidad e integridad Conocimiento experto | <ul style="list-style-type: none"> Encuestas de satisfacción de clientes Reuniones técnicas/comerciales Seminarios para clientes y foros Quejas y reclamaciones Portal del cliente; internet (web, etc...) |
| 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 medio ambiente | <ul style="list-style-type: none"> Condiciones generales de compra Código de conducta de los socios Evaluaciones Línea de alerta Respuesta a plataformas y cuestionarios RSC Llamadas telefónicas / correo electrónico Formaciones y reuniones Contratos legalmente ejecutables. Acuerdos. Términos y condiciones generales de compra. |
| GOBIERNOS Y AUTORIDADES PÚBLICAS  | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar la economía Crear empleo Respeto por el medio ambiente y la seguridad Cumplimiento de las leyes y los reglamentos | <ul style="list-style-type: none"> Relaciones con autoridades estatales, autonómicas y municipales Programa de Código Ético Comisión Europea Compliance del grupo Web |
| CENTROS EDUCATIVOS  | <ul style="list-style-type: none"> Programa de carrera asistida | <ul style="list-style-type: none"> Programa de prácticas laborales Acuerdos con academias, universidades, etc Ferias y congresos |
| SOCIOS  | <ul style="list-style-type: none"> Resultados financieros positivos Transparencia y ética Fortalecimiento y crecimiento | <ul style="list-style-type: none"> Reuniones de socios Web Conferencias Registration Document |
| BANCOS  | <ul style="list-style-type: none"> Transparencia y ética Resultados financieros positivos | <ul style="list-style-type: none"> Reuniones Correo electrónico |
| SECTOR, MERCADO, COMPETENCIA  | <ul style="list-style-type: none"> Imagen y reputación Conocimiento de la oferta de productos y servicios Intercambio de impresiones | <ul style="list-style-type: none"> Reuniones técnicas Conferencias, reuniones, ferias |

IMPACTO DE BUREAU VERITAS EN LA SOCIEDAD

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

CADENA DE VALOR E IMPACTOS CUALITATIVOS



SELECCIÓN INDICADORES CLAVE

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

| INDICADORES | 2021 | 2022 | OBJETIVO 2025 | ODS |
|--|--------|-------|---------------|---------|
| CAPITAL HUMANO Y SOCIAL | | | | |
| Tasa total de accidentes (TAR) | 0,83 | 0,52 | 0,26 | 3 y 8 |
| Tasa de tiempo perdido (LTR) | 0,71 | 0,35 | 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) | 32,4% | 30,6% | 35% | 5 y 10 |
| Proporción de mujeres total | 40,82% | 41,8% | Ø | 5 y 10 |
| Ratio equidad salarial mujeres / hombres (excluyendo posiciones de management) | 0,90 | 0,91 | >=1 | 5 y 10 |
| Número de horas de formación por empleado y empleada | 40,4 | 47,9 | 35 | 4 y 8 |
| Porcentaje de personas que han recibido evaluación del desempeño o desarrollo profesional ^(b) | 84,3% | 85% | 95% | 4 y 8 |
| Ratio de compromiso de los empleados y las empleadas | 67 | 64 | 74 | 8 |
| MEDIO AMBIENTE | | | | |
| Emisiones de CO ₂ por empleado y empleada (toneladas año) | 1,78 | 1,56 | 1,48 | 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 | 95,3% | 98,5% | 99% | 16 |
| Número de infracciones en el código ético | 2 | 0 | 0 | 16 |
| Tasa de certificación ISO 9001 ^(a) | 100% | 100% | 100% | 8 y 16 |
| Índice Net Promoter Score | 50% | 52% | 54% | 8 y 16 |
| Porcentaje de aceptación del código de conducta para socios comerciales | 90% | 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 2022



Calificación oro en RSC



Charter de la diversidad



Sello Bequal de la Discapacidad organizada



Programa EMIDIS para empresas comprometidas con la diversidad LGTBI



Gender Equality European & International Standard



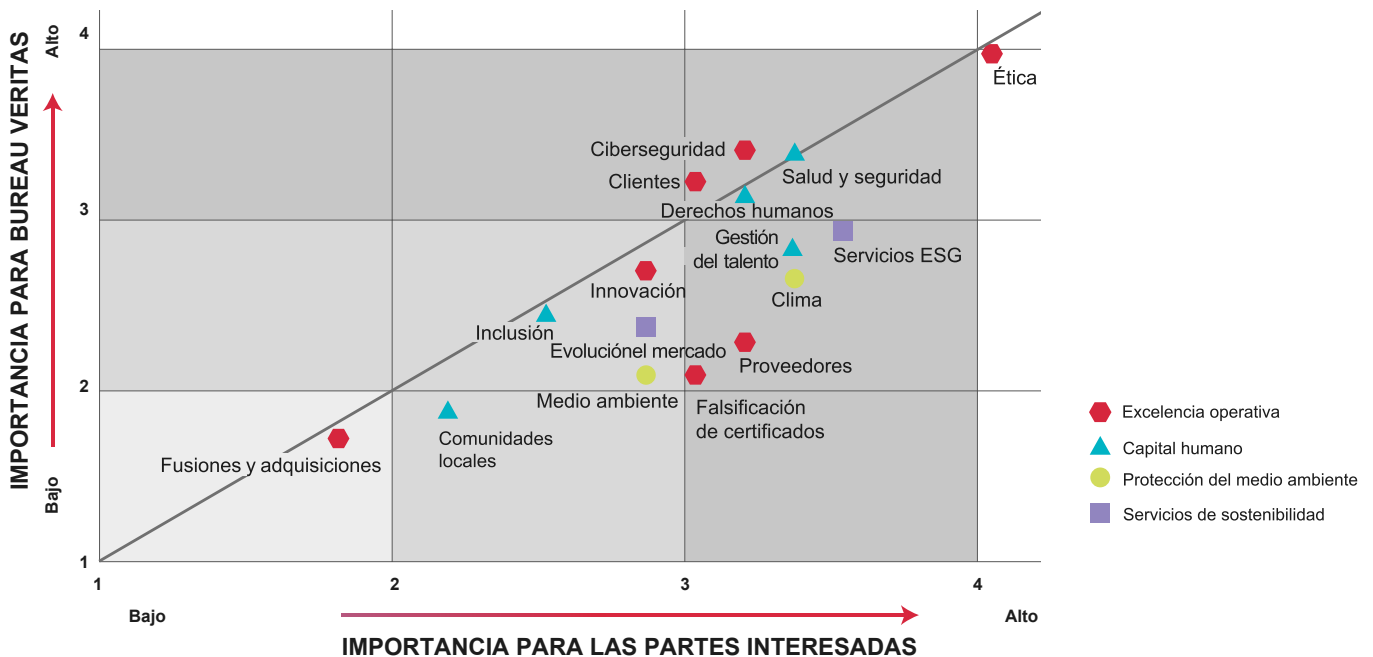
STEM Women Congress Award

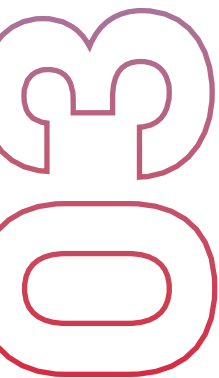


Sello Empresa Solidaria

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:





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 2022 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 medio ambiente



Desarrollar servicios y soluciones para un desarrollo sostenible

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

| RIESGOS Y OPORTUNIDADES | POLÍTICAS | ACIONES | INDICADORES | |
|--|--|---|---|---|
| EXCELENCIA OPERATIVA | | | | |
| 1 | Ética | Código Ético | Tomar decisiones de acuerdo con las normas éticas del Grupo: prevenir la corrupción | Proporción de empleados/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 MEDIO AMBIENTE | | | | |
| 11 | Lucha contra el cambio climático | Política medioambiental Compromiso climático Política de ecoeficiencia operativa | Reducir las emisiones de CO ₂ del Grupo y preparar la empresa para hacer frente a los cambios climáticos | Emisiones de CO ₂ por empleado/a (toneladas al año) Proporción de energías renovables en el consumo total de electricidad |
| 12 | Promover el medio ambiente y la diversidad | Política de medio ambiente Acción en favor de la biodiversidad | Proteger el medio ambiente y la biodiversidad | Porcentaje de personas que pertenecen a entidades con certificación ISO 14001 Número de árboles plantados |
| SERVICIOS Y SOLUCIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD | | | | |
| 13 | Adaptación a los cambios del mercado | Nueva cartera de servicios Green Line | Apoyo a nuestros clientes en sus estrategias de RSC | Crecimiento proporcional de los servicios RSC |

MEJORAR LA EXCELENCIA OPERATIVA

LA ÉTICA, UN ABSOLUTO

ANTECEDENTES

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

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

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

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

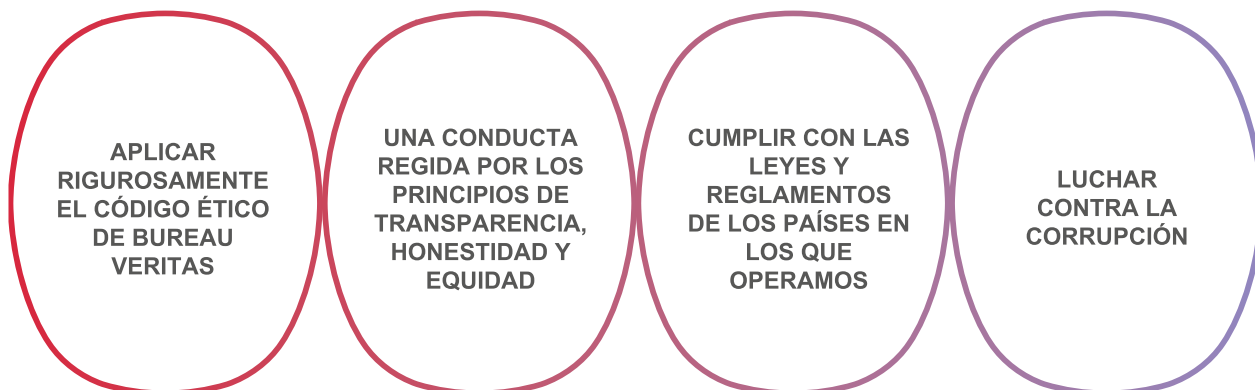
Los socios comerciales del Grupo, como intermediarios, subcontratistas, socios de Joint Ventures y Uniones Temporales de Empresas y proveedores clave, están obligados por contrato a aplicar el Código de Conducta para Socios Comerciales (BPCC) en sus relaciones con Bureau Veritas. El BPCC incluye los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

POLÍTICA

Código ético

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



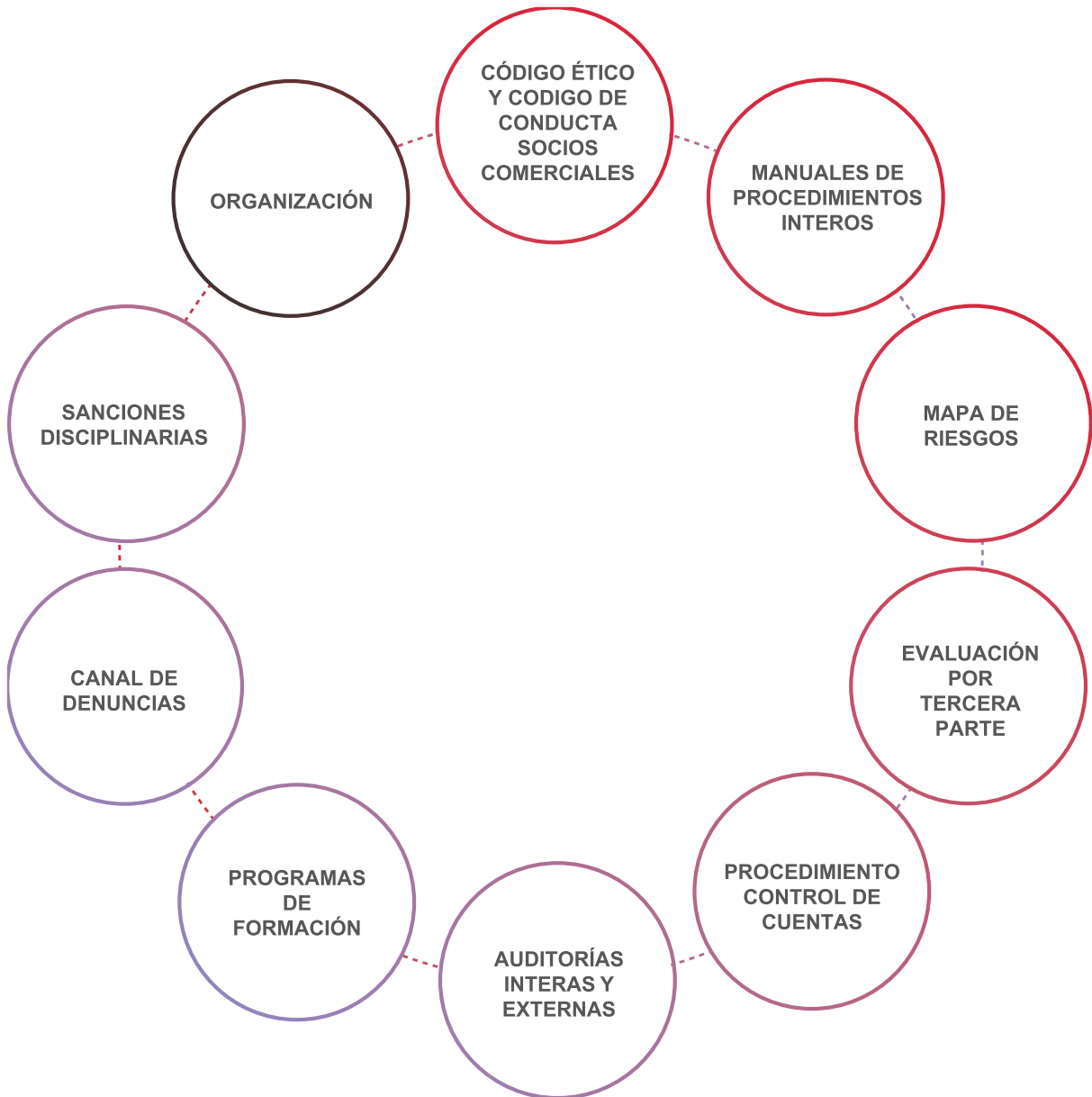
El cumplimiento de estos principios éticos se ha convertido en una fuente de orgullo para todos/as los/as empleados/as, que deben asegurarse de que sus decisiones cotidianas se tomen de acuerdo con el Código Ético. Se pueden tomar medidas disciplinarias contra cualquier trabajador o trabajadora de BV 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 2020. Esta última actualización supuso un cambio en el estilo de redacción y la inclusión de muchos ejemplos prácticos, con la intención de que el Código Ético sea más fácil de leer, entender y aplicar.

Programa de cumplimiento

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

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



Procedimientos reforzados regularmente

Mediante la aplicación de normas y procedimientos internos específicos, el Grupo pone especial cuidado en la selección de sus socios comerciales (intermediarios, socios de Joint Ventures o Uniones Temporales de Empresas, subcontratistas, principales proveedores), evalúa a sus clientes y la integridad de sus acciones, prohíbe determinadas transacciones, como

los pagos de facilitación y las comisiones ilegales, y restringe otras, como las donaciones a organizaciones benéficas, los patrocinios y los regalos. Tras entablar una relación comercial, Bureau Veritas supervisa todas las operaciones y controla los pagos realizados en los casos más delicados. Además, la financiación de los partidos políticos está estrictamente regulada.

En cuanto a donaciones y esponsorizaciones o patrocinios, las acciones que se han llevado a cabo en la anualidad 2022 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: 19.500€
- Patrocinios: 23.525€
- **Total: 43.025€**

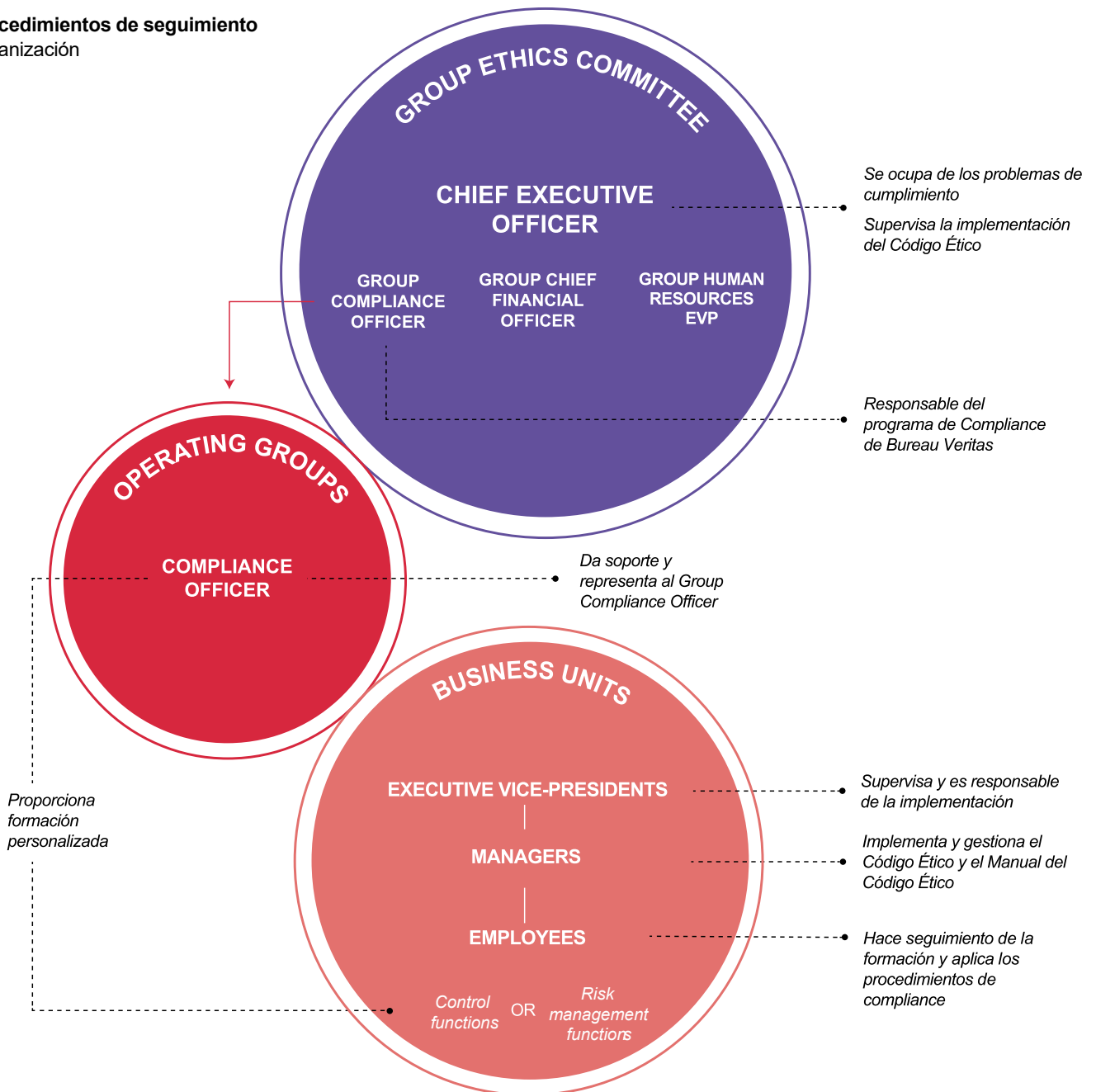
Las medidas adoptadas para prevenir tanto la corrupción como el soborno y para cumplir las normas antimonopolio y las sanciones económicas internacionales se mejoran regularmente. Para ello se revisan los procedimientos internos,

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 trabajadora.

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).

Durante el año 2022 se ha puesto en marcha un nuevo sistema de denuncia externo (canal ético), a través de un nuevo proveedor con sede en Alemania que ofrece una herramienta adaptada a la nueva Directiva Europea 2019/1937.

PLAN DE ACCIÓN

En el año 2021 (agosto-septiembre) se lanzó una formación en relación al Código Ético, sus principios y políticas, que resultaba obligatoria para todos los trabajadores y todas las trabajadoras.

Para el año 2022 se hizo efectivo el lanzamiento de la formación en "Antitrust", formación que se trasladó con carácter obligatorio a personas con ciertas posiciones y cargos de riesgo en esa materia.

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

SEGUIMIENTO POLÍTICAS CÓDIGO ÉTICO

- **Intermediarios:** durante 2022 hemos dado de alta a 19 intermediarios en Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L., Uniper., 18 de ellos administradores de fincas (servicios de inspección reglamentaria en fincas de las que son los gestores) y uno es una empresa en el país vasco que actúa de mediadora en servicios de control atmosférico, se ha seguido en todos los casos el procedimiento previsto que incluye auditoría de cumplimiento.
- **Subcontratistas:** Se ha seguido, en todas las empresas del Grupo en España, para el alta de todos los subcontratistas (freelances y empresas) el procedimiento previsto.

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

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

cuanto a información propia y de terceros, asimismo se ha cumplido con la normativa aplicable a nivel de tratamiento de datos personales.

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

INDICADORES

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

- una métrica para garantizar que 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 Responsables QHSE de cada región).
- 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 2022, en España no hubo alertas relacionadas con el incumplimiento de la sección de nuestro Código Ético titulada «Ser conforme: Conformidad» sobre vulneraciones a la integridad del servicio prestado y tampoco ninguna relacionada con los derechos humanos, corrupción o soborno.

| INDICADORES | 2022 | 2021 |
|---|--------------|--------------|
| Proporción de personas trabajadoras formadas en el Código Ético ^(a) | 98,5% | 95,3% |
| Número de infracciones del Código Ético | 0 | 2 |

^(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 2022 hemos gestionado en España un total de 5 denuncias pero en ninguna de ellas se ha evidenciado una vulneración de nuestro CoE, así que han sido archivadas sin adopción de ninguna medida disciplinaria.

LAS RELACIONES CON LOS CLIENTES, PRIORIDAD PARA BUREAU VERITAS

ANTECEDENTES

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

Una mala calidad repercutirá en la sostenibilidad del negocio del Grupo e influirá directamente en la satisfacción y fidelidad de los clientes. Los riesgos que el Grupo 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, tiempos inadecuados en la emisión de los mismos o 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

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

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

PLAN DE ACCIÓN

Un sistema de gestión de la calidad

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

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

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

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

El departamento de QHSSE (Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente) gestiona el sistema global integrado de calidad, seguridad y medio ambiente 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.

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

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

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

EXPERIENCIA DEL CLIENTE

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

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

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

INDICADORES

Las encuestas de satisfacción de los clientes se organizan de forma centralizada. En las mismas, se solicita a los clientes que califiquen su satisfacción en una escala de 1 a 10. En 2022, el nivel de percepción global de satisfacción alcanzó los 8,5 puntos sobre 10, dato ligeramente superior al de 2021 que alcanzó los 8,2 puntos; por otro lado el indicador de referencia utilizado en todo el grupo, NPS, arrojó un resultado de un 52, mejorando también el 50 del año 2021.

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

| INDICADORES | 2022 | 2021 |
|--|--------------|--------------|
| Percepción satisfacción global del cliente | 8,5 sobre 10 | 8,3 sobre 10 |
| Puntuación del promotor neto (NPS) | 52 | 50 |

GESTIÓN DE COMPRAS DE BIENES Y SERVICIOS

ANTECEDENTES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

POLÍTICA

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

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

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

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

PLAN DE ACCIÓN

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

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

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

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

Gestión responsable de los proveedores estratégicos

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

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

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

MEDIDAS AMBIENTALES

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

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

- Optimización y reducción de espacio en utilización en los centros.
- Acciones encaminadas a la transformación de la flota cambiando los modelos de vehículos a otros con emisiones más bajas de los 130g de CO₂ así como adquiriendo en renting vehículos eléctricos e híbridos, habiendo incrementado en un 3% la flota de vehículos de 0 emisiones y un 14% los vehículos ECO.
- Acciones para contribuir a una transición hacia la sostenibilidad sustituyendo botellas y vasos de plástico por botellas verdes R- PET (envases sostenibles) y por vasos compostables.
- Implementación en todas las oficinas de puntos de reciclaje de residuos, papel, pilas, toners.
- El departamento de compras trata de extender su esfuerzo con el cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones entre sus proveedores, mediante evaluaciones periódicas donde se sensibiliza al proveedor con el objetivo de impulsar la reducción de CO₂. Con esta iniciativa se pretende que los proveedores manifiesten también eficacia en la gestión, control y reducción de emisiones.

INDICADORES

El indicador de compras de bienes y servicios responsables se incluye ahora en los indicadores de rendimiento del departamento de compras. En 2022, los indicadores han sido:

| PROVEEDORES | 2022 | 2021 |
|---------------------------------------|------|------|
| Suppliers Self-Assesment SAQ (Top 50) | 31 | 26 |
| Strategic Suppliers (Score Card) | 31 | 20 |
| Nº Proveedores aceptado BPCC | 94% | 90% |

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/grupo/responsabilidad-social-de-la-empresa/declaraciones-politicas>

El Grupo también ha puesto en marcha una carta en la que se definen los derechos y responsabilidades de 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».

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

b) Controles, procesos y prácticas de funcionamiento

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

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

c) Equipos dedicados

El objetivo del Grupo era aumentar gradualmente el gasto en TI invertido en ciberseguridad y protección de datos, para alcanzar al menos el 5% en 2021. Este objetivo se cumplió a finales de 2020 y se ha seguido cumpliendo en el 2021 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 2022 con la integración total 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 2022 se ha continuado trabajando para alcanzar en 2023 la correspondiente certificación.

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

Se presta especial atención a las compras y a los servicios prestados, sobre todo en lo que respecta a la protección de datos. Se ha desarrollado un conjunto de herramientas con el departamento de Compras del Grupo, que contiene un plan de garantía de seguridad, las cláusulas aplicables y otras herramientas diseñadas para los compradores y gestores de contratos con proveedores de servicios.

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

e) Tecnologías especializadas y en evolución

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

Algunos ejemplos son: (1) protección avanzada de bienes y equipos (servidores, PC); (2) gestión centralizada y filtrada de los registros informáticos que permiten alimentar la aplicación de gestión de eventos de información de seguridad (SIEM) del Grupo; (3) definición de la arquitectura y los estándares para las operaciones basadas en la nube (AWS, Azure, Alibaba); y (4) provisión de una solución de clasificación cibernética que permite al Grupo anticipar e identificar las vulnerabilidades en toda su red y en todas sus regiones. La solución de clasificación cibernética ofrece seguridad de exposición a la red para cada división, junto con capacidades para gestionar planes de acción sobre la protección óptima. También se han seguido desplegando en 2022 dos soluciones para prevenir la pérdida de datos (DLP y CASB).

En 2022, se ha reforzado 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

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

- Implantar un marco de ciberseguridad de la NIST para mejorar rápidamente la madurez en todo el Grupo (8 auditorías de ciberseguridad realizadas en 2022, 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 (38 auditorías de vulnerabilidad realizados en 2022), 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 | 2021 | 2022 | 2023 ^(b) |
|---|------|------|---------------------|
| Número de iniciativas de formación (ciberseguridad, simulaciones de phishing, GDPR) | 2 | 20 | 30 |
| Número de exploraciones de vulnerabilidad realizadas | 0 | 1 | 2 |
| Número de pruebas de penetración realizadas | 0 | 1 | 2 |
| Número de incidentes de seguridad notificados ^(a) | 1 | 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 2023

| PRIVACIDAD DE DATOS | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Número de auditorías «Privacy by Design» realizadas (GDPR) | 3 | 2 | 3 |
| 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 cuatro 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 |
| HR EXCELLENCE | Creamos una cultura de confianza donde las personas pueden ser ellas mismas y se valoran las diferencias. |
| MEDIR | Progresamos escuchando, midiendo y actuando sobre el feedback |

GESTIÓN DEL TALENTO

GESTIÓN DE LA PLANTILLA

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

| INDICADORES | 2022 | 2021 |
|---|-------|-------|
| Número de empleados/as a 31 de diciembre 2022 | 1.827 | 1.791 |
| Nuevas contrataciones | 579 | 570 |
| Despidos | 42 | 42 |
| Salidas voluntarias | 280 | 202 |

El total de personas que han trabajado en algún periodo de tiempo durante 2022 en las empresas que recoge este informe han sido 2.384.

Durante el año 2022 la proporción de contratos indefinidos se incrementó en 8 puntos, representando un 86% del total de la plantilla durante 2022. Por otro lado, la proporción de personas trabajando a jornada completa se ha mantenido estable en un 86%.

| INDICADORES | 2022 | 2021 |
|---|----------------|----------------|
| Plantilla por sexo (número/% del total) | | |
| Mujer | 997 (41,82%) | 943 (40,82%) |
| Hombre | 1.387 (58,18%) | 1.367 (59,18%) |
| Plantilla por grupos de edad (número/% del total) | | |
| < de 30 años | 328 (13,76%) | 303 (13,12%) |
| De 30 a 50 años | 1.524 (63,93%) | 1.559 (67,49%) |
| > de 50 años | 532 (22,32%) | 448 (19,39%) |
| Plantilla por familia profesional (número/% del total) | | |
| Soporte | 481 (20,18%) | 432 (18,70%) |
| Comercial | 129 (5,41%) | 124 (5,37%) |
| Operaciones | 1.702 (71,39%) | 1.681 (72,77%) |
| Mandos intermedios y managers | 72 (3,02%) | 73 (3,16%) |

| INDICADORES | 2022 | 2021 |
|------------------------|------------|------------|
| Incorporaciones | | |
| Mujer | 210 | 186 |
| Hombre | 369 | 384 |
| Total | 579 | 570 |

| INDICADORES | 2022 | | | 2021 | | |
|--------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| Plantilla por tipo de contrato | H | M | Total | H | M | Total |
| Indefinido | 1138 | 822 | 1.960 | 994 | 583 | 1.577 |
| Indefinido tiempo parcial | 30 | 57 | 87 | 34 | 193 | 227 |
| Temporal | 175 | 74 | 249 | 281 | 138 | 419 |
| Temporal tiempo parcial | 44 | 44 | 88 | 58 | 29 | 87 |
| Total | 1.387 | 997 | 2.384 | 1.367 | 943 | 2.310 |

| INDICADORES | 2022 | | | | 2021 | | | |
|--------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| Plantilla por tipo de contrato | <30 años | 30 - 50 años | > 50 años | Total | <30 años | 30 - 50 años | > 50 años | Total |
| Indefinido | 254 | 1.294 | 412 | 1.960 | 196 | 1.051 | 330 | 1.577 |
| Indefinido tiempo parcial | 5 | 32 | 50 | 87 | 3 | 171 | 53 | 227 |
| Temporal | 65 | 145 | 39 | 249 | 100 | 274 | 45 | 419 |
| Temporal tiempo parcial | 4 | 53 | 31 | 88 | 4 | 63 | 20 | 87 |
| Total | 328 | 1.524 | 532 | 2.384 | 303 | 1.559 | 448 | 2.310 |

| INDICADORES | 2022 | | | | | 2021 | | | | |
|--------------------------------|------------|-----------|--------------|------------|--------------|------------|-----------|--------------|------------|--------------|
| Plantilla por tipo de contrato | Comercial | Manager | Operaciones | Soporte | Total | Comercial | Manager | Operaciones | Soporte | Total |
| Indefinido | 124 | 72 | 1.348 | 416 | 1.960 | 103 | 71 | 1.116 | 287 | 1.577 |
| Indefinido t. parcial | 3 | 0 | 59 | 25 | 87 | 16 | 2 | 114 | 95 | 227 |
| Temporal | 2 | 0 | 210 | 37 | 249 | 5 | 0 | 367 | 47 | 419 |
| Temporal t. parcial | 0 | 0 | 85 | 3 | 88 | 0 | 0 | 84 | 3 | 87 |
| Total | 129 | 72 | 1.702 | 481 | 2.384 | 124 | 73 | 1.681 | 432 | 2.310 |

| INDICADORES | 2022 | 2021 |
|---|------|------|
| Despidos por sexo | | |
| Mujer | 13 | 28 |
| Hombre | 29 | 14 |
| Despidos por edad | | |
| < de 30 años | 4 | 3 |
| De 30 a 50 años | 26 | 28 |
| > de 50 años | 12 | 11 |
| Despidos por familia profesional | | |
| Soporte | 10 | 14 |
| Comercial | 5 | 3 |
| Operaciones | 27 | 24 |
| Mandos intermedios y managers | 0 | 1 |

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 previsto 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
- 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 en 2022 de video ofertas en LinkedIn como mejora de nuestra estrategia de atracción de talento.
- Creación y lanzamiento previsto para Enero de 2023 de la comunidad SharePoint de HR CONECTA, a la que tendrán acceso todos las/os empleadas/os.
- Creación de una versión de la guía de entrevista, basada no sólo en valores, sino también en competencias que será lanzada en 2023.
- 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, medio ambiente y administración.
- Uso generalizado del módulo de reclutamiento de SuccessFactors que ha permitido la estandarización de los procesos de selección.
- Lanzamiento previsto para 2023 del módulo de Onboarding de SuccessFactors para mejorar la experiencia de las nuevas incorporaciones.
- Lanzamiento previsto para 2023 de “Bienvenidas/os a Bordo” que supondrá 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 el Q2 del 2023 se lanzarán las sesiones de “Bienvenidas/os a Bordo” Que consistirán en una jornada mensual o bimensual (según el volumen de incorporaciones) que aunará las personas recién incorporadas y en la que trataremos temas relevantes para su día a día.

Se lanzará 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:

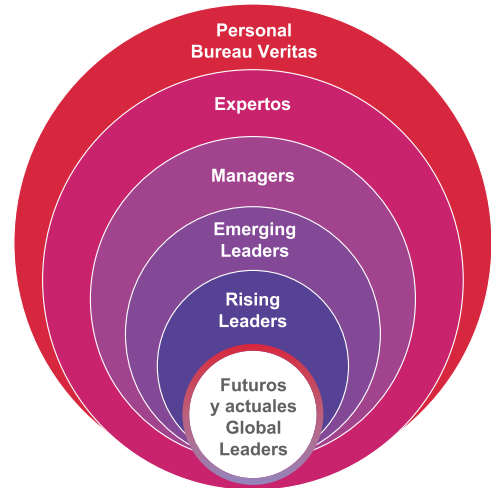
- Welcome to Bureau Veritas – Compliance Training:
 - Cardinal Safety Rules
 - 2 minutes for my safety
 - Cybersecurity Fundamentals
 - Code of ethics
 - General Privacy Awareness
- Bienvenido/a a Bureau Veritas – Visión y Cultura de la Empresa
 - Descubriendo Bureau Veritas
 - Cultura y Marca Empleadora de BV
 - Igualdad de Género: de la concienciación a la práctica
 - Game 360: Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Cursos cuya realización es opcional y voluntaria
 - MS TEAMS. Espacio de trabajo en la nube

DESARROLLO DEL TALENTO Y PLANIFICACIÓN DE LA SUCESIÓN

A 31 de diciembre de 2022, Bureau Veritas España contaba con 70 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, Bureau Veritas utiliza una Estrategia de Talentos para identificar, evaluar y desarrollar el talento. Esto incluye la identificación de personas con talento, que luego se dividen en diferentes grupos (véase más abajo). La identificación del talento se basa en una evaluación de su potencial para futuras funciones, algunas de las cuales pueden no existir actualmente. A continuación, se propone el desarrollo de estas personas con el fin de garantizar la existencia de una sólida reserva de talento para apoyar el crecimiento.

Durante el año 2022, el ejercicio de identificación del Talento se ha llevado a cabo **a todos los niveles de la organización**, lo que nos han 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 2022 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 llevado a cabo procesos de Feedback 360 en el cual ha participado un grupo reducido de managers, para conocer su grado de alineamiento con las competencias de liderazgo de BV, en base al cual han trazado un plan individualizado con el fin de favorecer su desarrollo.

Coaching Virtual

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

Centro de Desarrollo “Lidera el Futuro”

Este Programa de identificación, evaluación y desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo permite a las personas participantes (Emerging Leaders) la mejora de su liderazgo en función del perfil del puesto actual o a asumir (potencial o real).

A lo largo del programa han realizado varios ejercicios haciendo simulaciones de situaciones reales con el objetivo de medir sus fortalezas y áreas de desarrollo y han creado un plan de desarrollo individual en el que actualmente trabajan. A nivel grupal, se les ha proporcionado formación en comunicación y gestión de equipos para el desarrollo de su liderazgo, y asignado un/a mentor/a que les ayuda a trabajar en su plan de acción individual.

Aperitivo con expert@s

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

Mentoring

A finales del año 2021 lanzamos el programa de mentoring para las Áreas Corporativas, el cual está orientado a promover la conexión entre profesionales de distintos departamentos y/o países, identificar áreas de mejora y fomentar el desarrollo de habilidades. Tiene una duración de 5 meses y se lanza una vez al año.

Además, durante 2022 también se ha lanzado un programa de mentoring dirigido a los expertos y las expertas de la casa, con una duración de 6 meses, con el objetivo de optimizar el desempeño, la eficacia y el impacto global de los expertos y expertas.

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 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 objetivo de promover una cultura de trabajo cada vez más inclusiva y asegurar que las entrevistas de evaluación se realizan correctamente, hemos lanzado píldoras formativas durante la campaña de MyPerformance / MyDevelopment a todas las personas que gestionan equipos para asegurar que se ponen en práctica las habilidades requeridas para ofrecer y solicitar feedback a los equipos. También todos los empleados y las empleadas han recibido píldoras para desarrollar sus habilidades de receptividad al feedback y fomentar una cultura donde las personas también ofrecen 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, las personas que han asumido roles de liderazgo en el 2022 han participado también en este Programa que comenzó en 2020.

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

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

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

Para acompañar a este Programa de Liderazgo, en 2022

también se realizaron 10 workshops con todas las personas que gestionan equipos, 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. En ediciones previas del Programa se identificó falta de conocimiento en este ámbito y estos workshops han permitido a los/as líderes comprender mejor los comportamientos que deben promover en su día a día para demostrar un liderazgo inclusivo.

Encuesta de satisfacción Áreas Corporativas

En aras a la mejora continua de nuestros procesos y para conocer el servicio que ofrecemos al cliente interno, realizamos una encuesta a todas las personas que gestionan equipos, para conocer su opinión sobre el servicio que reciben desde las diferentes áreas corporativas. Concretamente, se evaluaron: TQR, Legal, ISM, Finanzas, Compras, QHSSE, Marketing & Comunicación y Recursos Humanos, a través de preguntas como el nivel de satisfacción del usuario, la rapidez de respuesta, el trato recibido de las personas de esos departamentos, su grado de flexibilidad, transparencia, entre otras cuestiones. Tuvimos una tasa de participación del 41% y, en referencia al nivel de satisfacción, el 84% valoraban de forma positiva el servicio recibido.

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 2022.

| INDICADORES | 2022 | 2021 |
|---|--------|--------|
| Total de horas de formación registradas | 87.516 | 72.324 |
| Media de horas de formación registradas por empleado/a * | 47,9 | 40,4 |
| Proporción de empleados/as que han realizado al menos un curso de formación * | 100% | 99% |

*Número de empleados/as en plantilla a 31 de diciembre de 2022

| HORAS DE FORMACIÓN CLASIFICADAS | 2022 | 2021 |
|---------------------------------|--------|--------|
| Por sexo | | |
| Hombres | 58.716 | 46.037 |
| Mujeres | 28.800 | 26.287 |
| Por familia profesional | | |
| Soporte | 8.559 | 11.120 |
| Comercial | 2.862 | 1.735 |
| Operaciones | 65.155 | 57.268 |
| Por tipo | | |
| Managers y Mandos intermedios | 10.940 | 2.201 |
| Formación Técnica | 41.589 | 38.705 |
| Formación No Técnica | 10.183 | 15.964 |
| Formación en Riesgos laborales | 35.744 | 17.655 |

FORMACIÓN PARA TODOS LOS EMPLEADOS Y TODAS LAS EMPLEADAS: MYLEARNING

Este año 2022, 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:

- **“2 minutos para mi seguridad” (2 minutes for my safety).** Esta 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.

- **“General Privacy Awareness”.** Se plantea para aumentar la concienciación de los trabajadores y las trabajadoras de Bureau Veritas 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 2022 se ha creado 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.

“Cómo optimizar las aplicaciones de Microsoft 365”. Este curso, disponible en la plataforma hasta finales de año, facilita el aprendizaje en el entorno de trabajo de Microsoft 365. Además, permite conocer cómo sacar el máximo partido de sus múltiples aplicaciones, como Outlook, Sharepoint, Yammer, Teams, etc.

GOFLUENT

Tras la implantación mundial en BV y su integración en la plataforma MyLearning en 2022, goFLUENT es 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.

NUEVOS PROYECTOS

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. Está previsto su lanzamiento en España en 2023 y para el resto de países en 2024, y supondrá contar con una herramienta innovadora y 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

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



Feedback permanente a las personas y desarrollo continuo de los mismos

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

MyPerformance@BV incluye los siguientes componentes fundamentales:

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

- dar y recibir eficazmente una retroalimentación constructiva.

Asimismo, los componentes clave de MyDevelopment@BV son:

- orientación sobre la preparación y la celebración de conversaciones sobre el desarrollo de la carrera (al menos una vez al año para cada persona);
- un registro digital de los objetivos de desarrollo acordados y revisados;
- soluciones propuestas para ayudar al empleado o la empleada a alcanzar los objetivos;
- el uso de un marco de gestión de la carrera profesional que ofrece soluciones personalizadas a todos los empleados y 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 | 2022 | 2021 |
|---|----------|------|-------|
| % Personas que han recibido una evaluación del desempeño* | 95% | 85% | 84,3% |

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

MEDIR EL COMPROMISO

Durante el 2022 Bureau Veritas ha continuado esforzándose para mejorar el lugar 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 (una filial de LinkedIn), y nos permite medir el compromiso de las personas a través de un programa denominado «BVocal».

Hemos lanzado la encuesta por tercer año consecutivo a toda la organización, obteniendo para el 2022 una tasa de participación aún bastante elevada y una tasa de compromiso inferior al 2021 en 3 puntos.

| INDICADORES | 2022 | 2021 |
|---------------------------------------|------|------|
| Tasa de participación de las personas | 72% | 75% |
| Tasa de compromiso de las personas | 64 | 67 |

A raíz de los resultados de 2022, se sigue trabajando en un plan de acción vivo, que mantiene las acciones exitosas implementadas durante el 2021-2022 e incorpora otras nuevas que serán implementadas en el año 2023. 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 situación actual del mercado, debido a la situación económica mundial, ha hecho que aumente durante el 2022 la rotación voluntaria respecto al 2021. Dentro de este análisis se ha observado el mayor crecimiento en algunos sectores o contratos concretos estando el resto de la plantilla en ratios similares al 2019, antes de la pandemia Covid-19.

| INDICADORES | 2022 | 2021 | 2020 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|
| Tasa total de bajas voluntarias | 15,1% | 11,3% | 8,6% |
| Tasa total de bajas* | 19,4% | 16,5% | 14,3% |

*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. Durante este 2022, la tasa de absentismo ha disminuido en 0,25 puntos fruto de las políticas de protección de la salud y del bienestar de las personas trabajadoras que se han ido implementando en los últimos años

| INDICADORES | OBJETIVO | 2022 | 2021 |
|--------------------------|----------|-------|-------|
| Tasa de absentismo total | <2% | 2,49% | 2,74% |

Fuente: Informe Observatorio de empresa de Mutua Universal.

BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS Y LAS EMPLEADAS

Plataforma ViveBV

Durante el año 2022 se ha mantenido la plataforma de salud ViveBV, que incluye gran cantidad de contenidos divididos en 4 áreas principales:

- **Bienestar mental:** talleres, vídeos, consejos sobre salud emocional.
- **Bienestar físico:** videos, talleres, entrenamientos, clases y recetas semanales para mejorar el estado físico. Incluye un área de salud en el trabajo.
- **Bienestar financiero:** 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 2022 se ha participado en dos carreras solidarias:

- RunCancer Valencia 2022
- Carrera Solidaria por la lucha contra la Esclerosis Múltiple en Murcia

Día de la salud mental (10 de octubre)

Se compartió una píldora informativa sobre el "Uso Efectivo de Teams para fomentar el bienestar", con pautas para conectar con los demás en el día a día laboral, generar bienestar, ideas para trabajar más concentrados/as y practicar la desconexión digital.

Talleres salud ViveBV

Durante el año 2022 se han realizado 7 talleres de salud online ofertados a todas las personas trabajadoras con un total de 421 asistentes.

- Cómo transformar tu metabolismo
- Campaña salud en la mujer 8M:
 - Prevención del cáncer de mama
 - Suelo pélvico: qué es, por qué se debilita y cómo fortalecerlo
 - Prevención del cáncer de útero.
- Día de la salud mental (10O):
 - Taller práctico: Gestionar los enfados
 - Bienestar y trabajo: Cuidar de uno/a mismo/a y de los/as demás.
- El sueño: la base de los hábitos saludables
- Prevención Cáncer de Próstata
- Bienestar y trabajo: Poner y respetar límites

Reto Healthy Cities by Sanitas

Bureau Veritas ha participado por primera vez en el Reto de 6.000 pasos al día «Healthy Cities» organizado por Sanitas. El objetivo es lograr que la mayor parte de nuestras personas trabajadoras participantes alcanzaran una media de 6.000 pasos al día durante los dos meses de duración del reto.

Por cada persona que ha cumplido el reto tanto Sanitas como Bureau Veritas han plantado un árbol, contribuyendo a la transformación de nuestros entornos para hacerlos más saludables y sostenibles.

151 personas se inscribieron en el reto de las que 71 lograron el objetivo de 6.000 pasos.



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

FORMAR Y POTENCIAR UNA CULTURA INCLUSIVA

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

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

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

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

En 2022, 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 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.



CALENDARIO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2022



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%.

PROPORCIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

| OBJETIVO 2025 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---------------|-------|-------|-------|
| 35% | 30,6% | 32,4% | 32,8% |

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

Políticas y otras iniciativas

- Bureau Veritas España cuenta con la certificación de la Norma Europea e Internacional de Igualdad de Género (GEEIS). Esta certificación enfocada a la mejora continua, fue renovada en 2022 y será nuevamente auditada en el 2024.
- Durante el año 2022 Bureau Veritas renueva por tercera vez Charter Diversidad, una iniciativa de la Fundación Diversidad promovida por la Fundación Alares que fomenta la igualdad e inclusión como valores claves.
- En 2021 Bureau Veritas se 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 2022 continúa su plan de acción basado en el diagnóstico realizado.
- Formación en Igualdad de género a toda la plantilla con un porcentaje de realización del 90%.
- Además, se han realizado iniciativas de concienciación sobre el Día Internacional de la Mujer (taller sobre liderazgo inclusivo y adhesión a la iniciativa Empresas por una sociedad libre de violencia de género), el Día Internacional de la mujer ingeniera (compañeras ingenieras de Bureau Veritas nos comparten su visión sobre el futuro del sector, las oportunidades, los retos que enfrentan las mujeres de la industria y por qué Bureau Veritas es buen lugar para desarrollar una carrera técnica) y la semana del Orgullo LGTBI+ (“mesa redonda en la cual hemos invitado a personas del colectivo y otras empresas a compartir sus vivencias” y “charla sobre la realidad de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral”).
- Nos hemos adherido a los Principios de Conducta para las Empresas propuestas por las Naciones Unidas para luchar contra la discriminación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, con la finalidad de asegurar un entorno laboral inclusivo.
- Durante la celebración del Stem Women Congress se nos concedió el 1º premio de los Stem Awards 2022 como reconocimiento a las acciones que desde todos los estamentos de la empresa se están llevando a cabo para la promoción de las mujeres.

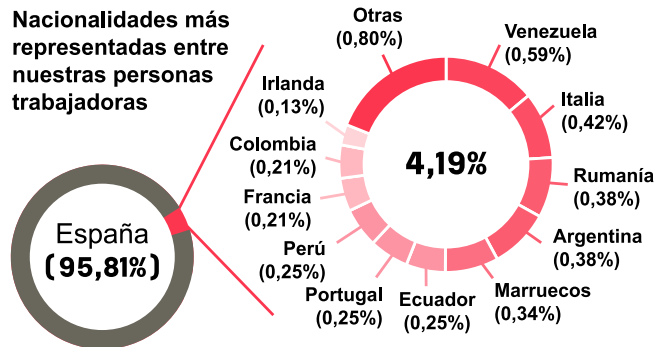
AUMENTAR LA DIVERSIDAD ÉTNICA Y RACIAL

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;

Se han realizado varias iniciativas de sensibilización en el Día Mundial de la diversidad cultural: Recetario multicultural de BV y personas de BV a nivel mundial nos muestran algunos de sus hábitos y prácticas culturales.

Nacionalidades más representadas entre nuestras personas trabajadoras



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 2022 incluyeron:

- Participación en la XIII Feria de Empleo para Personas con Discapacidad con el objetivo de adquirir talento más diverso.
- Actividades de Voluntariado: “Masterchef Solidario”, “Deporte integrado junto a personas con discapacidad” y “Jardinería y acondicionamiento de instalaciones en un Centro de personas con discapacidad”.
- Bureau Veritas cuenta con la certificación Bequal, que evalúa las políticas de contratación y recursos humanos de las empresas, así como la retención de las personas trabajadoras con discapacidad.

| INDICADOR | OBJETIVO | 2022 | 2021 |
|--------------------------------|----------|------|------|
| % de personas con discapacidad | 2% | 1,7% | 1,6% |

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.

| PROMEDIO SALARIAL | 2022 | 2021 |
|--------------------------------|-------------|-------------|
| Por sexo | | |
| Mujer | 23.924,72 € | 23.203,21 € |
| Hombre | 27.169,16 € | 26.548,17 € |
| Por grupo de edad | | |
| < de 30 años | 20.197,90 € | 19.466,94 € |
| De 30 a 50 años | 25.392,34 € | 24.700,13 € |
| > de 50 años | 30.387,69 € | 30.448,91 € |
| Por familia profesional | | |
| Soporte | 21.078,77 € | 19.712,20 € |
| Comercial | 26.390,67 € | 26.042,17 € |
| Operaciones | 25.189,22 € | 24.658,52 € |
| Mandos intermedios y managers | 70.475,91 € | 67.028,92 € |
| Promedio salarial general | 25.799,53 € | 25.157,77 € |

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

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.

| BRECHA SALARIAL POR FAMILIA PROFESIONAL | 2022 | 2021 |
|---|--------|--------|
| Soporte | -16% | -13,5% |
| Comercial | -23,5% | -29,5% |
| Operaciones | 0% | -0,6% |
| Mandos intermedios y managers | -22,3% | -21,7% |
| Promedio salarial general | -11,9% | -12,6% |

*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.

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

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

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

LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

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

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

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

RELACIONES LABORALES

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

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

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

Bureau Veritas mantiene un diálogo permanente con la

Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a través del cual se procura mantener un espacio de colaboración del que se benefician ambas partes, respetando de este modo los derechos de información y consulta de la representación social y negociando, en caso que fuera necesario, las condiciones de los trabajadores y 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, Comisión COVID, etc

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

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

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.

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 empleados y las empleadas y otros beneficios sociales, se encuentran:

- Reducción de la jornada ordinaria de trabajo por guarda legal permitiendo que se realice de forma continuada.
- Preferencia en la elección del periodo vacacional para 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 98% de los empleados de Bureau Veritas están amparadas por Convenios Colectivos de empresa, negociados íntegramente con la parte social. La empresa Lubrication Management S.L. esta bajo convenio sectorial.

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

Estos convenios se aplican a toda la plantilla que preste sus servicios en las sociedades de referencia, excluyendo al personal al que se refiere el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre. Siendo convenios que integran multitud de temas, y que mejoran sustancialmente muchos de los mínimos establecidos en el ET o en los convenios sectoriales de referencia; desde la salud y seguridad de los trabajadores y 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 2022 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
QHSE

Version 2
Mayo 2022
Publicar



- 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.

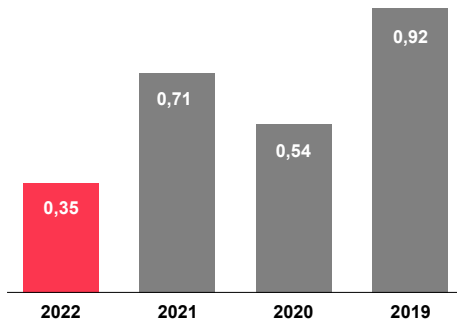
RESULTADOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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 cuatro últimos años, para poder comparar el último año, 2022, con el último no afectado por la pandemia COVID19. Teniendo en cuenta que 2022 ya no ha estado afectado apenas por la misma, los resultados son especialmente satisfactorios.

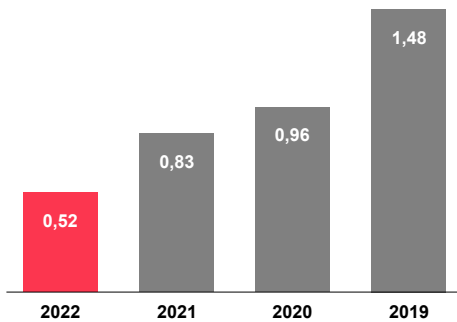
LOST TIME RATE (LTR)

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



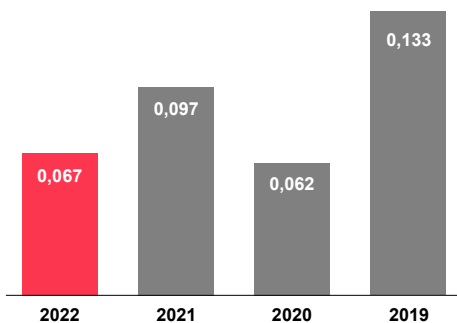
TOTAL ACCIDENT RATE (TAR)

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



ACCIDENT SEVERITY RATE (ASR)

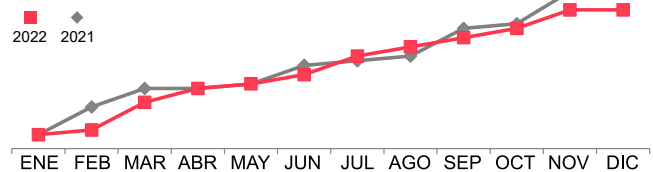
Índice de gravedad de los accidentes (ASR): número de días perdidos x 1.000/número de horas trabajadas.



| ACCIDENTES EN MISIÓN | 2022 | 2021 |
|-------------------------|-----------|-------------------------|
| Mujer | 8 | 7 |
| Hombre | 22 | 29 |
| Total* | 30 | 36^(a) |
| *de los cuales con baja | 11 | 13 |

(a) En 2021 aparecían 35 y posteriormente la Tesorería de la Seguridad Social recalificó un accidente haciendo subir el número total a 36.

2022 VS 2021 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 (un 60%) y a los accidentes de tráfico (10%). En consecuencia, durante 2022 se realizaron campañas específicas locales al respecto.

Adicionalmente, cada año se realizan al menos dos campañas de Grupo a nivel corporativo. Destacando durante 2022 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.
- **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.

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.

FORMACIÓN

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

2 MINUTOS PARA MI SEGURIDAD

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

SAFETY WALKS

El personal manager debe realizar visitas en campo (Safety Walks) para asegurarse de que se respetan los procedimientos técnicos y de seguridad. Estas visitas sirven para confirmar, después de toda la formación, las sesiones de concienciación y las charlas de seguridad, que las operaciones se están llevando a cabo realmente según las normas. Contar con líderes con capacidad para detectar situaciones de riesgo y entender la causa de esas situaciones es primordial para evitar accidentes y garantizar que todo el mundo llegue a casa sano y salvo.

En 2021 se realizaron en España un total de 1305 safety walks mientras que en 2022 se han podido realizar 1457.

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.

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 2022 el Servicio de Prevención interno impartió alrededor de 11.000 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.

PLATAFORMA DE E-LEARNING: MY LEARNING

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

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

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. Estas plataformas, junto con una solución de BI (Tableau), es de suma importancia, ya que permite al Grupo supervisar toda la actividad y desarrollar cuadros de mando de rendimiento y calificaciones de riesgo dentro de la organización.

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

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 medio ambiente.



POLÍTICA

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

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



PLAN DE ACCIÓN

El año 2022 comenzó con la Guerra en Ucrania ante la cual Bureau Veritas se movilizó lo más rápido posible con la creación de un fondo de donación por parte de toda Bureau Veritas Europa en apoyo a las personas trabajadoras de Bureau Veritas Ucrania y sus familias y la recogida de cerca de 2.200 kg de alimentos para su envío a Ucrania.

En el 2022 continuamos con la renovación de equipos de la compañía. Gracias a ello, se realizó la donación de 22 equipos informáticos sobrantes reacondicionados para la Fundación Mar de Niebla. El objetivo han sido usarlos para formar a jóvenes en riesgo de exclusión social en sistemas informáticos y posteriormente han sido donados a familias en riesgo de exclusión.

VOLUNTARIADO

Mediante sus acciones de voluntariado, Bureau Veritas trata de ejercer un impacto positivo en aquellos ODS en los que está centrada su estrategia de RSC a nivel interno. Las acciones realizadas durante el año 2022 han sido las siguientes:

| | 2022 | 2021 |
|---------------------------------|------|------|
| Número de voluntarios/as | 366 | 324 |
| Número de horas de voluntariado | 960 | 982 |



Pintura de mantenimiento en un centro para niños y niñas en riesgo de exclusión social – Zaragoza – 11 personas

Rehabilitación de la sala para refuerzo escolar de las instalaciones de la Fundación Adunare, que promueve la integración social, educativa, cultural y laboral favoreciendo el desarrollo de las personas en situación o riesgo de exclusión social.



Deporte integrado junto a personas con discapacidad – Barcelona – 40 personas

Jornada de ocio inclusivo practicando distintos deportes con personas con discapacidad. La Fundación para el Fomento del Desarrollo y la Integración en una ONG cuyo fin social se centra en la integración socio-laboral de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión a través de la educación y el deporte.



Conoce y Reforesta el Parque Ambiental-Valladolid – 14 personas

Jornada de voluntariado ambiental de mejora del entorno del PRAE (Propuestas Ambientales y Educativas), que cuenta con un parque ambiental que recrea los diferentes ecosistemas de Castilla y León y es un centro referente en materia de educación y divulgación ambiental.



Voluntariado Ciencia para tod@s – Madrid – 11 personas

Jornada de voluntariado inclusivo en un centro de participación de inmigrantes. El objetivo fue promover las vocaciones STEM en niñas en contextos vulnerables, a través de experimentos que acerquen la ciencia de una forma didáctica y amigable.



Acompañamiento y talleres de manualidades junto a personas mayores – Valencia – 13 personas

Visita de un centro de día de personas mayores para realizar talleres de manualidades. El objetivo de sociabilizar y favorecer el acompañamiento de este colectivo cuya situación de soledad empeora en fechas navideñas.



Jardinería y acondicionamiento en un Centro de personas con discapacidad – Girona – 8 personas

Actividad de Jardinería y acondicionamiento de instalaciones en el Centro de Día y de Recursos Pere Llonch, en Vilafant. Este centro ofrece un servicio de atención diurna dirigido a la atención especializada de personas con discapacidad física, de 18 a 65 años.



Visita del alumbrado navideño junto a personas mayores – Tarragona – 11 personas

Las personas voluntarias junto con las personas mayores realizaron juntas una visita al centro para disfrutar de los tenderetes y las luces de Navidad. De esta manera se les ayuda en esta salida que les resulta difícil de llevar a cabo debido a las limitaciones de movilidad de las personas mayores.



Huerta junto a personas con problemas de salud mental Tarragona – 7 pax

Rehabilitación de las zonas exteriores de las instalaciones de La Asociación Mente y Salud La Muralla, que trabaja por la inserción socio-comunitaria de personas con problemas de salud mental.



Entrega de regalos navideños y acompañamiento a personas mayores – Madrid – 23 personas

Sesión de acompañamiento en tres residencias de personas mayores para favorecer el acompañamiento y la socialización.



Magia solidaria en Navidad junto a personas mayores – Barcelona, Sevilla – 30 personas

Show de magia para las personas mayores en dos residencias de Barcelona. El objetivo es pasar tiempo con actividades para socializar y favorecer el acompañamiento.



Masterchef solidario – Online – 19 personas

Sesión online de cocina en grupo junto con personas con discapacidad intelectual de la Fundación AMI3 para promover la inclusión a través del trabajo en grupo.



1 m² contra la Basuraleza – Sevilla, Barcelona, Madrid – 78 personas

Recogida de basura en distintos entornos naturales en tres localizaciones dentro de las campañas de SeoBirdlife junto con ECOEMBES.



Limpieza del entorno de la Albufera – Valencia – 20 personas

Un total de 17 kg de residuos retirados de la Albufera y la playa del Saler, evitando así que puedan transformarse en microplásticos. La Albufera es uno de los humedales más biodiversos de Europa, con más de 350 especies de aves diferentes.



Limpieza de la playa de San Balandrán – Asturias – 13 personas

Nuestros/as voluntarios/as retiraron 78 kg de residuos de la playa de San Balandrán. La ría de Avilés es uno de los tres enclaves de la costa asturiana de mayor interés como refugio migratorio de aves limícolas.



Visita del del alumbrado navideño y merienda junto a personas mayores – A Coruña - 6 pax ODS 3,10

Visita en microbús por los edificios y calles alumbradas del centro y merienda navideña con el objetivo de sociabilizar y favorecer el acompañamiento.



ZARAGOZA: Bingo navideño con personas mayores – Zaragoza – 6 personas0

Actividad de Bingo en una residencia para personas mayores. El objetivo de sociabilizar y favorecer el acompañamiento de este colectivo cuya situación de soledad empeora en fechas navideñas.



Taller de cocina de galletas navideñas junto a personas mayores – Bilbao – 13 personas

Taller de cocina de galletas navideñas junto a personas mayores, para aprender a cocinar y decorar galletas navideñas. Este tipo de actividades despierta la creatividad y el trabajo en equipo entre las personas mayores y los voluntarios.



Reforestación del antiguo vertedero – Alcobendas – 52pax ODS 4,11,15

Reforestación en el antiguo vertedero de Alcobendas, donde se plantaron más de 200 ejemplares de especies autóctonas para mejorar la biodiversidad del entorno. Además, se instalaron cajas nido para promover las poblaciones de aves.

PROTEGER EL MEDIO AMBIENTE

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

ANTECEDENTES

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

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

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

POLÍTICA

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

Adicionalmente a la política ambiental, revisada en 2022, 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 medio ambiente.

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

RESULTADOS

Bureau Veritas España realiza un seguimiento de una serie de indicadores clave de rendimiento para ayudar a controlar su desempeño siguiendo el procedimiento corporativo y local de medio ambiente. De estos indicadores los que más impacto tienen en el cálculo de la huella final son el consumo energético y los viajes de trabajo, ya que ambos representan 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 2021 y 2022:

| CONSUMO DE ENERGÍA | 2022 | 2021 |
|---|----------|----------|
| Energía total consumida (MWh) ^(a) | 1.813,87 | 1.896,08 |
| Emisiones de CO ₂ por empleado (t) | 0,08 | 0,16 |

(a) Energías verdes (Renovables): 827 MWh, por tanto un 48 % del total.

| Emisiones de CO ₂ de los viajes de trabajo | 2022 | 2021 |
|---|----------|----------|
| Emisiones totales (t) | 2.579,00 | 2.834,19 |
| Emisiones de CO ₂ por empleado (t) | 1,45 | 1,58 |

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.

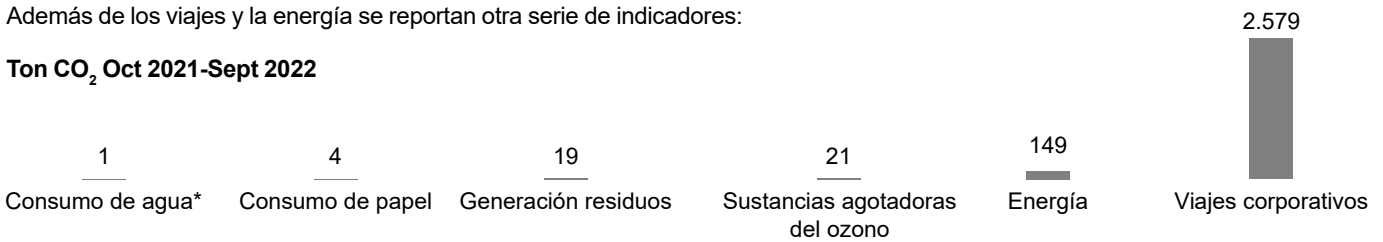
| Emisiones de CO ₂ | 2022 | 2021 |
|--|----------|----------|
| Emisiones de CO ₂ - Alcance 1 (t) | 1.721,19 | 1.651,88 |
| Emisiones de CO ₂ - Alcance 2 (t) | 148,99 | 451,59 |
| Emisiones de CO ₂ - Alcance 3 (t) ^(a) | 902,89 | 1.252,57 |
| Emisiones de CO ₂ total (t) ^(b) | 2.773,08 | 3.197,29 |
| Emisiones de CO ₂ por empleado/a (t) ^(c) | 1,56 | 1,78 |

(a) Las emisiones de alcance 3 sólo se refieren a los viajes relacionados con el trabajo
 (b) Resultado de huella 2021 para 1792 FTEs y 1783 FTEs para 2022
 (c) El periodo de extracción: 2021: octubre 2020- septiembre 2021; 2022: octubre 2021- septiembre 2022

Ha habido una bajada significativa gracias a las acciones dirigidas a bajar el impacto de los viajes de negocios.

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

Ton CO₂ Oct 2021-Sept 2022



*Cantidad de agua consumida campaña BV para 2022: 4499 m³ en total (2,5m³/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 medio ambiente.

Para completar esto, se impartieron cursos de eco conducción. Se estima que se puede llegar a ahorrar un 20% en combustible a nivel de Europa, lo cual es bastante alentador.

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

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

Rendimiento energético de los edificios de oficinas y laboratorios

Bureau Veritas anima a sus entidades a reducir las emisiones de CO₂ y a optar por iluminación en los edificios de bajo

consumo energético. También se establecen políticas para el uso de la climatización y se recomienda utilizar energía verde siempre que sea posible.

Utilización de equipos informáticos adecuados

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

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

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

Objetivos a corto, medio y largo plazo

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

- Disminuir la huella en un 1% en 2023 sobre el resultado de 2022 (1.56 t CO₂/FTE).
- Disminuir la huella en un 5% para 2025 con respecto al resultado obtenido en 2022.

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

WebFleet app “OPTIDRIVE”

Se redujo el 22% de la huella de los viajes de flota. Esta acción obtuvo el primer premio a la iniciativa más innovadora en los CO₂ Emissions Reduction Awards.



ECOCHANGE BV

Más de 40 l de residuos de aceite han sido usados en la fabricación de biodiesel.



Reforestación

Se plantaron más de 300 especies de arboles.



Voluntariado de saneamiento

Se retiraron 1000 kg de residuos de playas, ríos y bosques.

TOP 10 OF THE COLLECTED ITEMS (Barcelona & Tarragona)



Reuso silica gel

Se redujo un 90% de la huella que generan 40 kilogramos de silica gel.



Reciclador de tolueno

Se redujo 469,10 kg CO₂ Eq con la destilación y reutilización del tolueno residual. Fue nominada a iniciativa más innovadora.



MEDIDAS DE REDUCCIÓN DE EMISIONES CO₂

VIAJES DE NEGOCIOS

El 93% de las Emisiones de CO₂ de BV corresponden a viajes de negocios. Se han propuesto las siguientes medidas:

- **Viajes en avión:** restringir los viajes en avión a los imprescindibles o sustituir siempre que sea posible los viajes en avión por viajes en tren y dar prioridad a las reuniones electrónicas.

- **Alquiler de vehículos:**

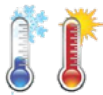
- Cumplir el despliegue establecido en el alquiler de vehículos.
- Desarrollar mecanismo para informar el tipo de combustible y de coche utilizado en cada viaje.

- **Vehículos de flota:**

- Utilizar adecuadamente WebFleet “OPTIDRIVE”
- Comprobar la conducción ecológica y eficiente.
- Sustituir los equipos diesel y gasolina en la medida de lo posible.

EFICIENCIA ENERGÉTICA

El 6% del total de la huella de carbono corresponde al consumo de energía.



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.



Instalar paneles solares y cambiar luminarias en la medida de lo posible.



Apagar equipos que no estén en uso, no dejar en stand-by.

CONSUMO DE PAPEL



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 tonner vs trabajos realizados a escala de grises y con ahorro de tonner.

GENERACIÓN DE RESIDUOS



Clasificación de residuos:

- Identificar los tipos de residuos que se generan (Peligrosos y no peligrosos)
- Verificar los envases homologados por oficinas por tipos de residuos.



Gestores 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).

Reciclaje en oficinas:

- Comprobar % de residuos que tienen como destino final el reciclado/ reutilización.

GASES DE REFRIGERACIÓN



Inventario

Identificar por oficinas los equipos de refrigeración existentes.

Obtener las especificaciones técnicas por equipos y los mantenimientos.



Sustitución

Sustituir los equipos de primera y segunda generación en la medida de lo posible.



Validación

Verificar los equipos inventariados años 2021 y 2022.



Reducción

Evaluar reducción a partir de los cambios y medidas aplicadas.

Acción en favor de la biodiversidad

La protección del medio ambiente y la biodiversidad son preocupaciones fundamentales para Bureau Veritas. Por ello, durante 2022 el Grupo ha emitido la [Política de Biodiversidad](#).

Desde 2019, el Grupo puso en marcha un proyecto de reforestación global con el objetivo final de contribuir a llegar a ser una empresa neutra en carbono. En 2022, el Grupo Bureau Veritas South West Europe ha conseguido plantar 1.800 árboles, 1.111 más que en 2021.



Buenas prácticas ambientales:

RECURSOS

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

CONCIENCIACIÓN

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

PROVEEDORES/ COMPRAS

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

RESIDUOS

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

CONSUMOS

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

DESARROLLAR SERVICIOS Y SOLUCIONES ECOLÓGICAS

ADAPTARSE A LOS CAMBIOS DEL MERCADO

ANTECEDENTES

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

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

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

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

POLÍTICA

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

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

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



Marina y Offshore

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

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

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



Agroalimentario

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

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

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



Commodities

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

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



Industria

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

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

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



Edificios e infraestructuras

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

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



Certificación

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

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



Productos de Consumo

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

PLAN DE ACCIÓN

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



ANTECEDENTES

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

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

INDICADORES

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

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

GREEN LINE DE SERVICIOS Y SOLUCIONES

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

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

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

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

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

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. Estos son los 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

1. **Nivel 1:** Servicios TIC explícitamente mencionados en los actos delegados de la Taxonomía.
2. Servicios no elegibles para la taxonomía
3. **Nivel 2:** Servicios TIC incluidos implícitamente en actividades elegibles para taxonomía.
4. **Nivel 3:** Otros servicios TIC que contribuyan sustancialmente a uno o más objetivos ambientales.
5. **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 medio ambiente (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 cumple con 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 2022 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) Miguel Ángel Berzosa
- 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 2022, 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 2022,
- arrendamientos de vehículos de la compañía firmados en 2022;

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 2022 para las otras categorías implicadas:

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

| CAPEX | Millones de € | % |
|--|---------------|-------------|
| Arrendamiento de oficinas y laboratorios | 2.0 | 43.5 |
| Arrendamiento de vehículos de empresa | 1.3 | 28.3 |
| CAPEX elegible total (numerador) | 3.3 | 71.8 |
| Inmovilizado material (terreno, edificios o equipos) | 1.0 | 21.7 |
| Activos intangibles (software, patentes, etc.) | 0.3 | 6.5 |
| CAPEX total (denominador) | 4.6 | 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 0.3 millones de euros;
- Mantenimiento y reparación de activos por 1.2 millones de euros.

DESGLOSE DE OPEX

| OPEX | Millones de € | % |
|--|---------------|------------|
| Investigación y desarrollo | 0 | 0 |
| Alquileres a corto plazo | 0.3 | 20 |
| OPEX elegible total (numerator) | 0.3 | 20 |
| Mantenimiento y reparación de activos | 1.2 | 80 |
| OPEX total (denominador) | 1.5 | 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 | 0.5 | 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) | 0.5 | 0 | 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 | 2.3 | 1.5 | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2) | 2.3 | 1.5 | | | | | |
| Total (A.1 + A.2) | 2.8 | 1.8 | | | | | |

B. Actividades no elegibles según la Taxonomía

| | | | | | | | |
|--|--------------|------------|--|--|--|--|--|
| Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B) | 149 | 98.2 | | | | | |
| Total (A + B) | 151.8 | 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 | 1.3 | 28.3 | | | | | |
| Adquisición y propiedad de edificios (Anexo – 7.7) Arrendamientos de oficinas o laboratorios | 2.0 | 43.5 | | | | | |
| CapEx de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2) | 3.3 | 71.7 | | | | | |
| Total (A.1 + A.2) | 3.3 | 71.7 | | | | | |
| B. Actividades no elegibles según la Taxonomía | | | | | | | |
| CaPex de actividades no elegibles según la taxonomía (B) | 1.3 | 28.3 | | | | | |
| Total (A + B) | 4.6 | 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 medio ambiente. | 54 - 56 |
| 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, 47 |
| 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 - 45 |
| 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 |
| SUBCONTRATISTAS Y PROVEEDORES: políticas y auditorías. | Gestión de compras, bienes y servicios | 29 - 30 |
| CONSUMIDORES: encuestas y reclamaciones. | Las relaciones con los clientes | 28 - 29 |
| INFORMACION FISCAL: subvenciones públicas; beneficios; impuestos sobre beneficios pagados. | Bureau Veritas España - Información fiscal | 7 |
| Otros datos de interés: | Ciberseguridad y Protección de Datos | 31 - 33 |

DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los grupos de interés de Grupo Bureau Veritas España

ALCANCE Y OBJETO DEL ENCARGO

Managing A Sustainable Business, S.L. (en adelante MAS Business) ha llevado a cabo una verificación independiente por medio de un aseguramiento Tipo 1, nivel moderado, de acuerdo con la Norma AA1000AS v3, sobre la Memoria de RSC y Sostenibilidad 2022 de Bureau Veritas España (en adelante Memoria RSC) y la información no financiera del año 2022 que incluye los datos de Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Iberia, S.L.U. y sirve como la verificación independiente de dicha información.

RESPONSABILIDADES

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

La responsabilidad de MAS Business es la emisión de una opinión independiente basada en los procedimientos aplicados en la revisión de los datos de 2022.

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.
- Comprobación de la veracidad de la información tratada en la memoria RSC referentes al año 2022.
- Revisión para comprobar que los datos financieros de 2022 incluidos en la Memoria RSC, coinciden con la información financiera aportada por las empresas.

INDEPENDENCIA Y COMPETENCIA

MAS Business es un AA1000AS v3 Licensed Assurance Provider 000-280 y no tiene ninguna otra relación con el Grupo Bureau Veritas España, que pudiera afectar su independencia e imparcialidad para llevar a cabo este aseguramiento de su Memoria RSC. Los principales miembros del equipo de aseguramiento están formados en las normas AA1000, y tienen entre 4 a 8 años de experiencia en trabajos de aseguramiento de sostenibilidad.

CONCLUSIONES

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

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

OBSERVACIONES

El Grupo Bureau Veritas España ha demostrado su compromiso con la sostenibilidad y sus grupos de interés tras la creación del Comité de RSC. Gracias a su composición transversal y de alto nivel, facilita la aplicación de los principios de la Norma AA1000AP 2018. Desde su creación en 2020, este comité de RSC ha demostrado cómo contribuye al avance de la RSC en el Grupo Bureau Veritas España.

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

a) Inclusividad:

La Memoria RSC incluye una descripción detallada de los principales grupos de interés y los métodos de diálogo utilizados, recomendamos que de cara a la nueva revisión, que se está realizando por el comité de RSC de España en 2023, se tengan en cuenta los requerimientos de los nuevos cambios legislativos.

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 2022 no se ha incluido ningún nuevo tema relevante. Se recomienda que una vez publicado los estándares ESRS se haga una

revisión detallada de su análisis de materialidad para adaptarse a los temas obligatorios.

c) Capacidad de respuesta

El contenido de la Memoria RSC también responde a los requerimientos de la Ley 11/2018 para las entidades Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. y Bureau Veritas Iberia, S.L.U. Para facilitar la identificación de la información requerida, 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 2022 se ha ampliado este principio de impacto estableciendo objetivos y metas medibles que ayudan a gestionar y medir los impactos positivos y negativos en temas sociales, medioambientales y económicos.



Mario Scade
Director General

Managing A Sustainable Business, S.L.

Madrid

26 de junio de 2023

MAS Business es una consultoría especializada en servicios de RSC 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