

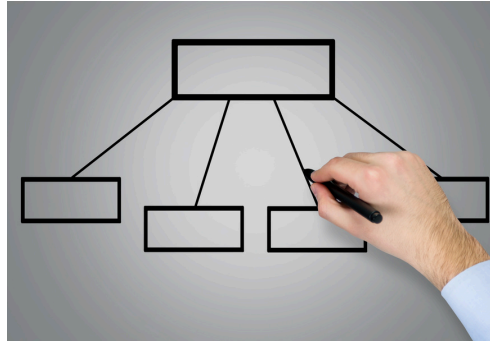
INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2022-2023

eurofins | IPROMA





ÍNDICE



INTRODUCCIÓN

Contenidos generales.....	2
Presentación de la Dirección General.....	2
Política y Estrategia de Sostenibilidad (2.22).....	3-5
Logros e impactos.....	6-15

ORGANIZACIÓN

Detalles organizacionales (2.1).....	16
Entidades incluidas en la presentación del informe (2.2).....	17
Actividades de la organización (2.6).....	17-19
Empleados (2.7).....	19

DESCRIPCIÓN DE LA MEMORIA

Perfil de la memoria (2.3).....	20
Actualización de la memoria (2.4).....	20
Verificación externa (2.5).....	20

GOBERNANZA (2.9)

Gestión de impactos (2.12).....	22-23
Función del máximo órgano de gobierno en presentación de informes de sostenibilidad (2.14).....	23
Conflicto de intereses (2.15).....	23
Comunicación de inquietudes críticas (2.16).....	24
Conocimientos colectivos y evaluación del máximo órgano de gobierno (2.17 y 2.18).....	24
Políticas de Remuneración (2.19 y 2.20).....	24
Compromisos y políticas (2.23).....	25-26
Incorporación de los compromisos y políticas (2.24).....	25-26
Procesos para remediar los impactos negativos (2.25).....	25-26
Mecanismos para solicitar asesoramientos y plantear inquietudes (2.26).....	27
Cumplimiento de la legislación y las normas (2.27).....	27
Afiliación a Asociaciones (2.28).....	27-28
Participación de los grupos de interés (2.29).....	28-33



TEMAS MATERIALES

Proceso de determinación de los temas materiales y lista de temas materiales (3.1 y 3.2).....	33-35
---	-------

INDICADORES TEMÁTICOS

Dimensión económica.....	35-36
Dimensión medioambiental.....	36-37
Dimensión social.....	38-43



> INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Es un placer presentar nuestra tercera memoria de sostenibilidad, la cual refleja nuestro desempeño y compromiso con un crecimiento responsable y con impacto positivo en la sociedad.

Reconocemos la importancia de la transparencia en la información proceso, por lo que nos esforzamos por ofrecer una visión clara y honesta de nuestros esfuerzos y desafíos en el ámbito de la sostenibilidad corporativa.

La transparencia no solo es un principio fundamental de nuestra filosofía empresarial, sino que también es esencial para construir la confianza con todas nuestras partes interesadas, incluyendo a nuestros empleados, clientes, proveedores, accionistas y la sociedad en general. Creemos que, al ser transparentes sobre nuestras acciones y resultados, podemos fomentar un diálogo abierto y constructivo que nos ayude a mejorar

continuamente y a avanzar hacia un futuro más sostenible.

Por lo tanto, reiteramos nuestro compromiso con la transparencia en todas nuestras operaciones y decisiones relacionadas con la sostenibilidad.

Es esencial destacar que esta memoria de sostenibilidad se ha elaborado siguiendo los criterios del Global Reporting Initiative (GRI), uno de los marcos de referencia más reconocidos a nivel internacional para la presentación de informes de sostenibilidad. La adopción de estos estándares nos permite no solo cumplir con las mejores prácticas de divulgación, sino también garantizar la comparabilidad con otras organizaciones y facilitar una evaluación transparente y objetiva de nuestro desempeño en materia de sostenibilidad.

Al seguir los criterios del GRI, nos comprometemos a proporcionar información detallada y estructurada sobre nuestras prácticas y resultados en áreas clave como el medioambiente, los derechos humanos, las prácticas laborales, la gobernanza y otros aspectos relevantes de la sostenibilidad empresarial. Esta transparencia nos ayuda a mejorar nuestra rendición de cuentas ante todas nuestras partes interesadas y a demostrar nuestro compromiso con la mejora continua.

Además, es crucial destacar la necesidad de incluir en todas las decisiones empresariales una consideración integral de los impactos en materia medioambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés). Reconocemos que el éxito a largo plazo de nuestra empresa está intrínsecamente ligado a nuestro desempeño en estas áreas fundamentales.

La integración de criterios ESG en nuestras decisiones comerciales nos permite evaluar de manera más completa los riesgos y oportunidades asociados con nuestras operaciones y proyectos. Al considerar no solo los aspectos financieros, sino también los impactos en el medioambiente, la sociedad y la gobernanza, podemos tomar decisiones más informadas y responsables que generen valor a largo plazo para todas nuestras partes interesadas.

La incorporación de criterios ESG en nuestro enfoque empresarial refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad y la creación de valor compartido. Reconocemos que nuestras acciones tienen consecuencias más allá de los resultados financieros inmediatos, y estamos comprometidos a tomar decisiones que promuevan un desarrollo sostenible y equitativo en todas las comunidades en las que operamos. ■ | |



D. Carlos Ferrer
Director general
Eurofins Environment Testing Spain



POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD (2.22)

Nuestra actuación para la sociedad, como organización responsable, es ofrecer servicios analíticos rigurosos y confiables, que ayuden a nuestros clientes a tomar decisiones certeras contribuyendo a mejorar sus procesos.

Entendemos que nuestro servicio debe realizarse con un modelo de gestión económica que contribuya a mejorar el bienestar de la sociedad actual y futura.

En Eurofins IPROMA S.L.U incorporar los principios de sostenibilidad corporativa en nuestra estrategia comercial y en la forma en que operamos es un componente esencial tanto para crear valor a largo plazo como para lograr nuestra misión de contribuir a un mundo más saludable y seguro.

Nuestras políticas incorporan un fuerte enfoque en los aspectos éticos, sociales y ambientales de hacer negocios, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

La práctica empresarial responsable es un requisito absoluto de una empresa global y existen medidas como nuestro Código de Ético y procedimientos de denuncia de irregularidades y comités de gobierno para garantizar esto.

La práctica empresarial responsable se extiende también al personal de Eurofins, y contamos con programas para garantizar el apoyo a las personas que les ayude a desarrollar su potencial a través de capacitación, oportunidades de carrera globales e iniciativas de diversidad.

Nuestros compromisos en materia de sostenibilidad son:

- Apoyar la “**Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible**” de Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Apoyar **principios del Pacto Mundial** en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.
- Prácticas de buen gobierno corporativo, promoviendo el **uso eficiente de los recursos**, actuando con integridad, transparencia y compromiso para generar y consolidar una relación de confianza con todos nuestros grupos de interés.
- **Integrar la sostenibilidad** en todos los niveles de la organización.
- Identificar y evaluar los riesgos que puedan afectar a la capacidad de la compañía para cumplir con las **obligaciones legales y contractuales, internas y externas**.
- Promover la **mejora continua**.
- Reducir los **gases de efecto invernadero**
- Promover una **sociedad inclusiva**.

Eurofins IPROMA es una compañía que mantiene sus **mismos valores** prácticamente desde que se creó. Estos valores y principios guían nuestras acciones y decisiones diarias, reflejando nuestro **compromiso con la excelencia, la sostenibilidad y el impacto positivo en la sociedad.**



POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Nuestro plan estratégico tanto a corto como a medio plazo se define en estas líneas:

Crecimiento económico sostenible:

- Buscamos un crecimiento que armonice el desarrollo económico, social y medioambiental, manteniendo una economía productiva y competitiva.
- Promovemos un crecimiento que facilite el acceso a empleo de calidad y que promueva la igualdad de oportunidades para todos.
- Nos comprometemos a crecer respetando tanto las leyes nacionales como las de los países en los que operamos.

Referente nacional en el sector:

- Nos esforzamos por mejorar continuamente nuestros plazos de entrega y ser excelentes en la atención al cliente.
- Difundimos nuestras mejoras medioambientales para ser un referente en el sector y contribuir positivamente al cuidado del medioambiente.

Mejora continua de los procesos internos:

- Implementamos procesos innovadores que satisfagan las demandas de nuestros clientes y otras partes interesadas.
- Nos aseguramos de que nuestros procesos sean rápidos y eficientes, proporcionando resultados fiables para la toma de decisiones.
- Priorizamos procesos medioambientalmente sostenibles que minimicen el margen de error y las pérdidas.

Seguridad y salud:

Queremos garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos nuestros empleados, mediante una evaluación continua de los riesgos laborales. Nos esforzamos por identificar los riesgos potenciales, mitigarlos y asegurar la aplicabilidad de metodologías efectivas para garantizar la seguridad en todas nuestras operaciones.

Capacitación continua:

- Potenciamos el talento de nuestra empresa a través del perfeccionamiento constante de nuestras habilidades y conocimientos.
- Fomentamos la promoción interna y el desarrollo profesional de nuestros empleados.
- Facilitamos la implementación de cambios organizativos y nos aseguramos de que estén alineados con nuestro plan estratégico y los objetivos de nuestras partes interesadas.

Reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero:

Año tras año, nos comprometemos a reducir nuestras emisiones, implementando medidas de eficiencia energética y adoptando tecnologías más limpias y sostenibles.

Nuestro continuo esfuerzo nos hace cada vez más fiables en el cálculo preciso de nuestras emisiones, mediante la mejora de nuestros sistemas de seguimiento y la capacitación de nuestro personal en métodos de medición avanzados.



POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Nuestra política de sostenibilidad nos permite abordar los diferentes riesgos:

RIESGOS AMBIENTALES



RIESGOS SOCIALES



RIESGOS ECONÓMICOS



CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y REPUTACIONAL

Gestión de riesgos ambientales: La sostenibilidad se centra en la conservación y protección del medioambiente. Una política de sostenibilidad establece estándares y prácticas que reducen el impacto ambiental de las operaciones de una empresa u organización. Tenemos un sistema de gestión integrado mediante el cual nuestras metodologías analíticas y operativas de trabajos incluyen buenas prácticas medioambientales.

Adicionalmente tenemos implementados diferentes **planes de emergencia medioambientales** para mitigar el impacto medioambiental que podría generar algunas situaciones como derrames de productos químicos.

Gestión de riesgos sociales: La sostenibilidad también aborda cuestiones sociales, como los derechos humanos, las condiciones laborales, la igualdad de género y la justicia social.

Nuestra política de sostenibilidad promueve comportamientos éticos y equitativos puede ayudar a evitar conflictos con las comunidades locales, mejorar las relaciones con los empleados y reducir el riesgo de controversias públicas o litigios relacionados con cuestiones sociales.

Gestión de riesgos económicos: La incorporación de placas solares como nuevo recurso energético mejorar la rentabilidad a largo plazo y mitiga el impacto en el cambio climático.

Las políticas de sostenibilidad ayudan a garantizar el cumplimiento de las regulaciones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) pertinentes. Cumplir con estos estándares nos ayuda a prevenir incumplimientos legales y protege la reputación de la empresa fortaleciendo la confianza de los stakeholders.

En resumen, una política de sostenibilidad bien diseñada y aplicada puede ser una herramienta valiosa para mitigar una amplia gama de riesgos, desde riesgos ambientales y climáticos hasta riesgos sociales, económicos y de cumplimiento normativo.



LOGROS E IMPACTOS: DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL

Alcance 3 Huella de Carbono (2022)



La ampliación del alcance de la huella al Alcance 3 y su certificación en el 2022 sin importantes para comprender el impacto total de una organización en el cambio climático y reflejan nuestro esfuerzo por conocer nuestro impacto para determinar con diligencia las medidas para mitigar los riesgos de impacto negativo en el medioambiente.



Aumento de la Energía Verde Renovable (2023)



**+ 150.000 KW anuales de energía renovable
+ de 700 m2 de placas**



Los paneles solares ofrecen beneficios tanto ambientales como económicos. En primer lugar, al utilizar energía solar, se reduce la dependencia de combustibles fósiles, disminuyendo así las emisiones de gases de efecto invernadero y contribuyendo a combatir el cambio climático. Además, los paneles solares pueden ayudar a reducir los costos de energía a largo plazo, ya que aprovechan una fuente de energía gratuita y renovable.

4 Proyectos de I+D (2023-2024)

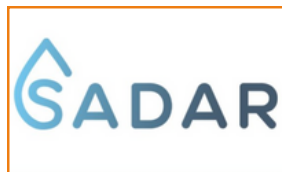
- La innovación permite abordar desafíos sociales y ambientales al desarrollar soluciones creativas y sostenibles para problemas globales como el cambio climático, la salud pública y la pobreza.
- Promueve la calidad de vida al mejorar la tecnología, la medicina y otros aspectos de la sociedad.
- Es crucial para mantenerse relevante en un mundo en constante cambio, ya que las empresas y las organizaciones que no innovan corren el riesgo de quedarse atrás en un entorno competitivo en evolución.



Desarrollo de las nuevas herramientas biotecnológicas para el control y prevención de patógenos emergentes en ambientes industriales - **AQUASERS**



Digitalización y control de cianobacterias aplicada a la gestión de la calidad de embalses, incluyendo los sistemas de recolección y purificación de agua - **CYANO**



Sistema Avanzado Digitalizado para control de la calidad de las Aguas Regeneradas - **SADAR**



Cuantificación de microplásticos en aguas regeneradas y ecosistemas agrícolas. Evaluación de riesgos ambientales- **μNANOCARE**



LOGROS E IMPACTOS: DIMENSIÓN SOCIAL

VOLUNTARIADO CORPORATIVO



El voluntariado puede proporcionar oportunidades para el desarrollo de habilidades blandas, como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, el liderazgo y la resolución de problemas, que son beneficiosas tanto para los empleados como para la sociedad en general.

Taller ‘Gestión de residuos’ (2022)

Durante el taller se destacan las prácticas responsables de separación, reciclaje y disposición final de los residuos para reducir el impacto ambiental. A través de actividades interactivas y material educativo, se buscó crear conciencia sobre la necesidad de cuidar nuestro entorno y fomentar hábitos sostenibles entre los usuarios de la asociación síndrome de Down de Castellón.



Taller ‘Investigando el mar’ (2022)

Taller enmarcado dentro del evento ‘Escala A Castelló’, donde nuestro personal puso a disposición de la población castellonense nuestro conocimiento relativo al control y seguimiento de las aguas marinas.





LOGROS E IMPACTOS: DIMENSIÓN SOCIAL

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Taller ‘Cuida de la biodiversidad’ para los Usuarios de la Asociación Síndrome de Down Castellón (2022-2023)

Con este taller se pretendía llegar a dar a conocer de la interconexión entre los seres vivos y su entorno, promoviendo así un sentido de responsabilidad hacia la naturaleza.



Taller ‘Huella de carbono de una organización’ (2022-2023)

Sensibilizar en el cálculo de la huella de carbono es crucial ya que promueve una comprensión más profunda de las repercusiones individuales y colectivas en el cambio climático, incentivando acciones más sostenibles y responsables. Este conocimiento empodera a la sociedad para tomar medidas concretas orientadas a reducir las emisiones de carbono y mitigar el impacto ambiental, contribuyendo así a la construcción de un futuro más sostenible y consciente del medioambiente.



Taller ‘Ciclo urbano del agua’ (2022-2023)

Aula de Integración del Colegio Aljarafe S.C.A en Mairena del Aljarafe Sevilla. Formar a los jóvenes en el cuidado del agua posibilita el camino hacia un futuro responsable porque les brinda conocimientos y conciencia sobre la importancia vital de este recurso.





LOGROS E IMPACTOS: DIMENSIÓN SOCIAL

FOMENTO DEL DEPORTE



2023

El deporte tiene infinitos beneficios. Eurofins IPROMA cree firmemente que a través del deporte se fomenta diferentes dimensiones de la persona: la dimensión personal y la dimensión en su relación con el bienestar de la empresa:

El deporte promueve la disciplina, la perseverancia, la autoconfianza y la autoestima. Los participantes aprenden a establecer metas, a superar desafíos y a manejar la presión, lo que contribuye a su desarrollo personal y profesional.

El deporte fomenta la interacción social y el trabajo en equipo, lo que puede ayudar a construir relaciones sólidas y duraderas. Los equipos deportivos proporcionan un sentido de pertenencia y camaradería y pueden ser una fuente de apoyo emocional.

2022

Participación en la 1ª Liga de Paddle por empresas (2022)



Participación en la 1ª carrera por empresas (2023)





LOGROS E IMPACTOS: DIMENSIÓN SOCIAL

MEJORA DEL BIENESTAR ORGANIZACIONAL



2023

Estudio de clima psicosocial (2023).

Hemos llevado a cabo un estudio de clima psicosocial para comprender las necesidades y preocupaciones de nuestro equipo.

Basándonos en los resultados obtenidos, hemos establecido y elaborado un sólido plan de bienestar organizacional que será implementado durante los períodos 2024 y 2025.

Esta iniciativa tiene como objetivo principal mejorar el bienestar de nuestros colaboradores, promoviendo un entorno laboral saludable y equilibrado para todos.





LOGROS E IMPACTOS: DIMENSIÓN SOCIAL

FORMACIÓN



2022-2023

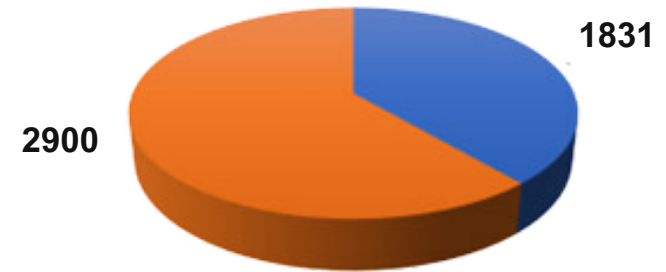
Más de 4.000 horas de Formación (2022-2023)

La formación es esencial para el desarrollo del talento, ya que proporciona habilidades técnicas y sociales necesarias para sobresalir en el trabajo.

Ayuda a mantenerse actualizado en un mundo en constante cambio y fomenta la motivación y el compromiso de los empleados.



HORAS DE FORMACIÓN



■ HOMBRES ■ MUJERES



LOGROS E IMPACTOS: DIMENSIÓN GOBERNANZA

LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



Los entornos laborales libres de discriminación fomentan la igualdad de oportunidades, promueven la diversidad y la inclusión y maximizan el potencial de los empleados al crear un ambiente donde todos se sientan valorados y respetados, lo que a su vez aumenta la productividad y el bienestar laboral. En Eurofins IPROMA estamos comprometidos en fomentar un comportamiento como organización ejemplar, donde las medidas implementadas para minimizar los riesgos a la discriminación consigan el objetivo perseguido impactando de una manera positiva en la sociedad.



2023

Talleres formativos sobre igualdad efectiva y mujeres (2023)

Hemos llevado a cabo seis talleres dedicados a aumentar la conciencia y la cultura en esta materia. Estos talleres se han diseñado específicamente para ayudar a mitigar casos de discriminación, proporcionando herramientas y conocimientos clave para promover la inclusión y el respeto mutuo en nuestra comunidad.





LOGROS E IMPACTOS: DIMENSIÓN GOBERNANZA

LUCHA CONTRA EL ACOSO



2022

[Protocolo de Prevención del Acoso \(2022\)](#)

En nuestra continua labor de prevención del acoso, hemos revisado minuciosamente el flujo del proceso para facilitar su aplicabilidad y garantizar la comprensión del personal. Esta revisión ha permitido identificar áreas de mejora y fortalecer los protocolos existentes, asegurando una respuesta efectiva y rápida ante cualquier situación de acoso. Nuestro compromiso es mantener un entorno laboral seguro y respetuoso para **todos, promoviendo la denuncia confidencial y brindando el apoyo necesario a quienes lo necesiten.**





LOGROS E IMPACTOS: DIMENSIÓN GOBERNANZA

REFUERZO DEL COMPROMISO EN MATERIA ESG



2022

Revisión Política de Sostenibilidad (2023)

Estamos comprometidos con la medición e incorporación de criterios de sostenibilidad en todas nuestras operaciones y decisiones empresariales. Esta iniciativa no solo nos permite contribuir al cuidado del medioambiente, sino que también fortalece nuestra responsabilidad social corporativa y promueve prácticas comerciales éticas y sostenibles.

 | IPROMA

**POLÍTICA DE
SOSTENIBILIDAD**



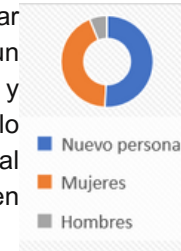
LOGROS E IMPACTOS: DIMENSIÓN GOBERNANZA

REFUERZO DEL COMPROMISO EN MATERIA ESG



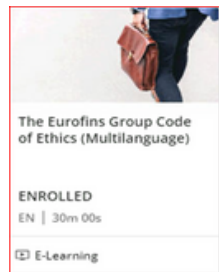
69 puestos de calidad (2022-2023)

Crear empleo de calidad implica proporcionar oportunidades laborales que ofrezcan estabilidad, un salario justo, beneficios sociales, desarrollo profesional y un entorno laboral seguro y respetuoso. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye al crecimiento económico sostenible y al bienestar social en general.



Formación código ético (más del 80% de la plantilla formada (2022-2023))

La implementación del código ético requiere el conocimiento de este por parte de todos los miembros de la organización. Nos complace informar que nuestro índice de formación del código ético obtenido en 2023 es > al 80%, lo que refleja un compromiso sólido y generalizado con nuestros valores y principios éticos en todos los niveles de la empresa.



+5.000.000 € de CAPEX (2022-2023)

Invertir en equipos modernos, innovadores y más acordes a las necesidades técnicas del momento es el camino para seguir para poder cumplir con las necesidades de nuestros clientes.





> ORGANIZACIÓN

DETALLES ORGANIZACIONALES (2.1)

Eurofins IPROMA S.L.U., con teléfono 964251072, es una empresa que solo utiliza la marca Eurofins IPROMA.

Forma Jurídica: Sociedad de Responsabilidad **Unipersonal**.

Régimen: Privado

Somos una empresa de referencia en la realización de estudios, asesoramiento técnico, toma de muestras y análisis de aguas, análisis de suelos contaminados, residuos, sedimentos, biota, análisis atmosféricos, higiene industrial e higiene alimentaria. Nuestra elevada especialización nos permite no solo analizar los parámetros habituales, sino también determinar contaminantes orgánicos, sustancias prioritarias, drogas y fármacos, radioactividad, indicadores biológicos, etc.

Conscientes de que la clave de una organización grande como la nuestra es la apuesta firme por herramientas de gestión que ayuden a vehicular todos los procesos y sean palanca de la mejora continua tenemos implementado un sistema de gestión que impulsa la mejora continua para la obtención de procesos productivos y sostenibles.

Actualmente, Eurofins IPROMA opera exclusivamente a nivel nacional. Pero a pesar de operar únicamente a nivel nacional, Eurofins IPROMA cuenta con una red geográficamente diversificada de laboratorios que le permite ofrecer una capacidad de respuesta óptima en prácticamente todo el territorio español.

SEDE CENTRAL

C/Lituania nº 6-8 C.P:12006 Castellón de la Plana
Apdo. 8106, C.P:12088 Castellón de la Plana.

DELEGACIÓN ARAGÓN

C/Pablo Iglesias, nº 34-36, Local, 50018, (Zaragoza)

DELEGACIÓN CATALUÑA

Carrer del Garbí 13, Nave 10 C.P.: - 08150 – Parets del Valles (Barcelona)



DELEGACIÓN ANDALUCÍA

Parque Tecnológico Citec. C/ Manuel Trillo, nº 21
C.P.: 41120 - Gelves (Sevilla)

DELEGACIÓN CENTRO

Avda. de los Pirineos nº 7 - Nave 8ª C.P.: 28703 - S. de los Reyes (Madrid)

DELEGACIÓN NORTE

Camiño vello de Santiago nº 24 C.P.: 36419 – Sanguñeda, Mos (Pontevedra)



ENTIDADES INCLUIDAS EN LA PRESENTACIÓN DEL INFORME (2.2)

Eurofins IPROMA, como miembro de un distinguido grupo empresarial de alcance internacional, ocupa un lugar destacado dentro de la división de medioambiente. En virtud de su posición estratégica, **Eurofins IPROMA** se reporta directamente a la matriz del grupo. Es precisamente esta matriz la encargada de llevar a cabo la consolidación de los estados financieros. Este proceso implica la integración de los estados financieros individuales de todas las subsidiarias, entre las que se cuenta **Eurofins IPROMA**, con el fin de crear un conjunto coherente y representativo de la situación financiera y los resultados del grupo en su totalidad. Por tanto, la única entidad sobre la que se informa en este informe es **Eurofins IPROMA**.

ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN (2.6)

ANÁLISIS AMBIENTAL

Evaluamos sustancias químicas, microbiológicas, ecotoxicológicas y bioindicadores, ofreciendo más de 1.000 parámetros y en constante expansión. Este amplio espectro de servicios es crucial tanto para entidades gubernamentales como clientes privados, permitiendo estudiar episodios de contaminación, ya sea puntual o prolongada, con el fin de tomar medidas para reducir su impacto ambiental y proteger nuestros ecosistemas.

ANÁLISIS DE CALIDAD DEL AIRE E HIGIENE INDUSTRIAL

La contaminación atmosférica urbana es un problema de salud pública global. En Eurofins IPROMA, ofrecemos análisis y asesoramiento en este ámbito, con más de 100 parámetros acreditados por ENAC bajo la norma UNE EN ISO 17025:2017.

INSPECCIONES ACREDITADAS SEGÚN UNE EN ISO 17020

Realizamos inspecciones en aguas, cumpliendo con los requisitos de la normativa.

CARACTERIZACIÓN MACROSCÓPICA DE RESIDUOS

Desde 2018, ofrecemos servicios certificados según UNE EN ISO 9001 para la caracterización de residuos. Este análisis determina la composición de los residuos, permitiendo clasificarlos adecuadamente y tomar medidas correctivas.

CALIBRACIÓN DE EQUIPOS

Contamos con expertos altamente cualificados para calibrar una amplia gama de equipos utilizados en los análisis, garantizando así la fiabilidad de los resultados.

TOMA DE MUESTRAS ACREDITADA

La forma en que se toman las muestras es crucial para su representatividad. Nuestro proceso de toma de muestras está acreditado, asegurando su rigurosidad y alineación con la normativa.

ASESORAMIENTO EN SISTEMAS DE GESTIÓN

Ofrecemos asesoramiento especializado en la implementación de sistemas de gestión de calidad, medioambiente y prevención, demostrando nuestra alta cualificación y profesionalidad en este ámbito.

Un cambio significativo para la organización respecto al periodo anterior es la introducción en el mercado del análisis de los suelos contaminados de una manera altamente significativa. La caracterización de suelos contaminados requiere una precisa evaluación de la presencia y alcance de los contaminantes en el suelo. En este proceso, los laboratorios desempeñan un papel crucial al proporcionar análisis precisos y fiables de las muestras, permitiendo la identificación y cuantificación exacta de los contaminantes presentes. Estos resultados son esenciales para comprender la gravedad de la contaminación y para determinar las estrategias de remediación adecuadas. La correcta gestión de suelos contaminados es fundamental para proteger el medioambiente y preservar la salud pública. En ese sentido, somos una pieza fundamental al servicio de la sociedad. La experiencia técnica y la capacidad de realizar pruebas especializadas de los laboratorios aseguran la exactitud de los datos, lo que facilita la toma de decisiones informadas. Además, la utilización de métodos estandarizados y equipos avanzados garantiza la consistencia y la reproducibilidad de los análisis, lo que añade un nivel de confiabilidad indispensable.



En conclusión, los laboratorios juegan un papel crítico en la caracterización de suelos contaminados, contribuyendo significativamente a la preservación del medioambiente y al bienestar de la sociedad mediante una gestión adecuada de la contaminación.

Nuestra rápida presencia y expansión en el mercado español ha llevado a que muchas entidades, que antes contrataban servicios de laboratorios extranjeros, ahora recurran a nosotros, lo que ha reducido considerablemente la huella de carbono asociada al envío de muestras al extranjero.

MERCADOS ATENDIDOS

Nuestro ámbito geográfico se centra en España, y nuestros clientes más habituales son los siguientes:

ORGANISMOS PÚBLICOS

- **Ministerio de Medioambiente:** Requiere servicios de control de calidad en cuerpos de agua y vertidos a través de licitaciones públicas, priorizando precio y calidad técnica.
- **Comunidades Autónomas y Organismos Autonómicos:** Demandan control e inspección de depuradoras, vertidos industriales y análisis atmosféricos, también a través de licitaciones públicas.
- **Corporaciones Locales, Ayuntamientos o Diputaciones:** Solicitan control de aguas potables, vigilancia de vertidos a redes de saneamiento y prevención de legionelosis en instalaciones municipales.

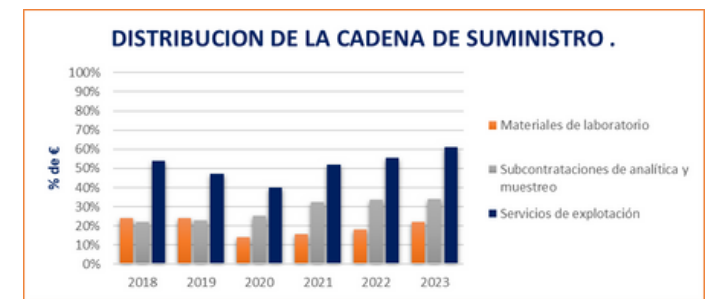
EMPRESA PRIVADA

- **Industria:** Solicita controles de vertidos de aguas residuales, análisis de agua de proceso, caracterización de residuos y consultoría relacionada con autorizaciones de vertidos.
- **Consultoría e Ingeniería:** Demandan análisis y estudios como parte de trabajos adjudicados, especialmente en higiene industrial.

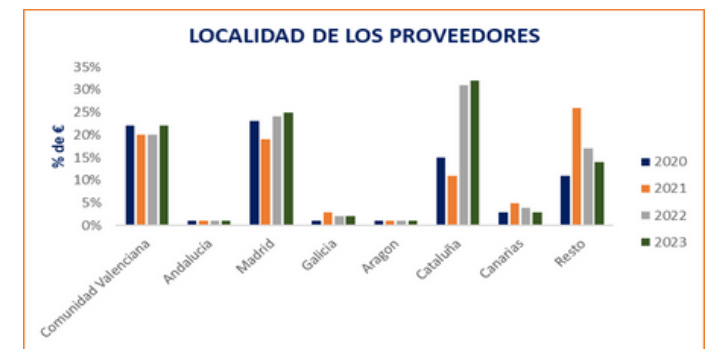
- **Entidades de Inspección:** Requieren análisis como complemento a sus actividades de inspección, principalmente en atmosfera, suelos y vertidos.
- **Gestores de Abastecimiento y Saneamiento:** Demandan servicios de laboratorio acreditado por ENAC para tomar decisiones sobre el agua.
- **Gestores de Vertederos:** Requieren análisis de residuos sólidos para determinar su eliminación adecuada, siendo Eurofins IPROMA un apoyo fundamental en esta decisión.



Aguas arriba de nuestra actividad principal tenemos los **proveedores, stakeholders importantes** y cuya manera de trabajar tiene efectos indirectos significativos sobre el medioambiente, por ejemplo, la huella de carbono. Motivo por el cual nuestro huella de carbono verificada externamente abarca el alcance 3 donde se encuentran las emisiones derivadas de esta actividad.



No ha habido cambios significativos en la cadena de suministro, sin embargo, nuestro fuerte crecimiento implica también un **fuerte crecimiento en proveedores**, que nos exige un fuerte diligencia en el control y seguimiento para seguir creciendo de manera sostenible.





Sin perjuicio de lo anterior, Eurofins IPROMA mantiene un volumen significativo de compras con proveedores de ámbito local que proporcionan una respuesta inmediata a las necesidades de suministros y prestación de servicios.

La cadena de suministro se estructura en suministro de materiales de laboratorio, subcontrataciones de analítica y muestreo y servicios de explotación.

La distribución de los datos ha sido extraída teniendo en cuenta el CIF de cada proveedor. Las compras están centralizadas desde la sede de Castellón. Sin embargo, eso no significa que los proveedores locales se refieran a este centro, sino a la “localidad” donde va a ser abastecido el equipo o material en la medida de lo posible.

EMPLEADOS (2.7)

En nuestra empresa, valoramos a nuestros empleados, reconociendo su importancia como parte fundamental de nuestro crecimiento.

Uno de los cambios más significativos en este período, en comparación con el período anteriormente informado, es nuestro crecimiento exponencial en cuanto a recursos humanos. Este cambio se debe al crecimiento exponencial en capacidad de análisis que estamos experimentando, unido al cambio de ubicación que ha implicado la ampliación significativa de equipamiento y recursos.

Estamos comprometidos a proporcionarles un ambiente de trabajo que fomente su desarrollo profesional y personal, reconociendo su dedicación y contribución a nuestro éxito empresarial.

Nos comprometemos firmemente a trabajar por ambiente laboral libre de discriminación en todas sus formas. Reconocemos la diversidad como un activo fundamental y valoramos la contribución única de cada individuo, independientemente de su origen, género, orientación sexual, edad, religión o cualquier otra característica personal.

Consideramos la no discriminación como un **aspecto material** esencial de nuestra estrategia organizacional.

Por esta razón, durante los años 2022 y 2023, hemos realizado formaciones significativas en este aspecto. Estas formaciones han sido fundamentales para sensibilizar a nuestros colaboradores sobre la importancia de la diversidad y la no discriminación, así como para brindarles las herramientas necesarias para reconocer y abordar cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo. Como dato relevante, más de 200 empleados recibieron formación en igualdad.

El dato de trabajadores que no son empleados de Eurofins

IPROMA, pero que trabajan para la compañía mediante contrato mercantil o similar es irrelevante dada su poca representatividad. Se trata de expertos en el área de ecología acuática cuyos trabajos requieren perfiles de alta cualificación durante periodos breves de tiempo. (2.8).

El 100 % de los empleados están cubiertos por los acuerdos colectivos (2.30). El convenio de Eurofins IPROMA es específico de la entidad y está publicado en el BOE de 14 de agosto de 2018 (Pag 82068).

Descripción detallada de la plantilla:

PLANTILLA SEGREGADA POR GENERO 2022				
MUJER	HOMBRE	OTRO	NO DECLARADO	TOTAL
Número de empleados (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
180	117	0	0	297
Número de empleados fijos (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
168	109	0	0	277
Número de empleados temporales (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
12	6	0	0	18
Número de empleados por horas no garantizadas (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
0	0	0	0	0
Número de empleados a tiempo completo (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
173	112	0	0	285
Número de empleados a tiempo parcial (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
7	5	0	0	12

PLANTILLA SEGREGADA POR GENERO 2023				
MUJER	HOMBRE	OTRO	NO DECLARADO	TOTAL
Número de empleados (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
220	128	0	0	348
Número de empleados fijos (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
211	124	0	0	335
Número de empleados temporales (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
9	4	0	0	13
Número de empleados por horas no garantizadas (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
0	0	0	0	0
Número de empleados a tiempo completo (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
210	122	0	0	332
Número de empleados a tiempo parcial (plantilla/equivalente de tiempo completo)				
10	6	0	0	16



> DESCRIPCIÓN DE LA MEMORIA

PERFIL DE LA MEMORIA (2.3)

El periodo objeto de la memoria se inicia el 1 de enero de 2022 y finaliza el 31 de diciembre de 2023, siendo la frecuencia bienal.

Es importante destacar que los informes financieros mantienen la misma extensión temporal que la memoria de sostenibilidad, lo que refuerza la coherencia y la integridad de la información presentada.

La fecha de publicación de la memoria es 30 de abril de 2024, entendiéndose que con esta fecha de publicación se garantiza el poner a disposición pública la información con una calidad excelente.

En caso de necesitar contactar por cuestiones relacionadas con el presente informe puede hacerlo al correo basensi@iproma.com.

ACTUALIZACIÓN DE LA MEMORIA (2.4)

No se ha modificado el periodo objeto de la memoria.

No se ha modificado la naturaleza del negocio.

No se han modificado los métodos de medición.

No existen escisiones, fusiones o nuevas adquisiciones.

Respecto a los datos de desempeño económico, en el anterior informe se dieron los datos correspondientes al ejercicio 2021 como provisionales. Los confirmados varían respecto a los provisionales pero esta información no es relevante.

VERIFICACIÓN EXTERNA (2.5)

Este es el tercer informe bienal verificado externamente. El objetivo es comunicar de una manera relevante, y destacando los aspectos más importantes nuestro modo de alinear los criterios de sostenibilidad, con los objetivos de desarrollo sostenible y la estrategia de la compañía.

Para recopilar los datos necesarios para este informe, se han utilizado diversas aplicaciones internas de gestión de la compañía, lo que asegura la precisión y la integridad de la información presentada. Además, es importante destacar que en abril de 2024 se llevó a cabo una auditoría externa por parte de la certificadora AENOR. Para el proceso de recogida de datos se han utilizado las diferentes aplicaciones internas para la gestión de la compañía.

AENOR es una certificadora de reconocido prestigio, conocida por su independencia y competencia en su actividad. Su participación en la auditoría externa garantiza la credibilidad y la fiabilidad del informe, ya que su objetivo es verificar que los procesos de recopilación y presentación de datos se ajusten a los estándares establecidos y reflejen con precisión el desempeño de la empresa en materia de sostenibilidad.



> GOBERNANZA (2.9)

La gestión de Eurofins IPROMA está sujeta a rendir cuentas a la división de Medioambiente España, la cual, a su vez, rinde cuentas a nivel europeo dentro de la división de Medioambiente de Eurofins. El despliegue estratégico de Eurofins IPROMA comienza al integrar los planes y objetivos de Eurofins dentro de la organización, siguiendo el flujo mencionado anteriormente. Este enfoque permite una alineación estratégica y una gestión efectiva dentro de la estructura más amplia de Eurofins.

El máximo órgano de gobierno de la empresa es el Comité de Dirección, compuesto por distinguidos líderes de la organización:

- **Carlos Ferrer**, quien ejerce el cargo de director general y además ostenta la posición de máxima autoridad en la división Eurofins Medioambiente España. Con una trayectoria de más de dos décadas en el sector del agua, lidera la compañía desde hace más de ocho años.
- **Luz González**, subdirectora General, aporta su vasta experiencia de más de dos décadas en la empresa para complementar la excelencia del Comité de Dirección.

integral de la compañía. Estas reuniones periódicas son el crisol donde se forjan, aprueban, supervisan y revisan los objetivos y políticas corporativas, garantizando así la excelencia en la dirección estratégica de la organización, con una diligencia debida que refleja el compromiso total con una gestión efectiva y responsable.

El director general, en su papel de coordinador supremo, orquesta los diferentes comités encargados de la gestión

ORGANIZACIÓN EUROFINs IPROMA



Carlos Ferrer

Dirección General

Comité de Dirección
Comité de Seguimiento
Comité de I+D+i



Javier Bausá

Producción

Comité de Seguimiento



Luz González

Subdirección General

Comité de Dirección
Comité de Seguimiento
Comité de I+D+i



Antonio Querol

Producción Mejora continua

Comité de Seguimiento



Itxaso Carranza

Investigación y desarrollo. Licitaciones y Atención al cliente

Comité de Seguimiento

Comité de I+D+i



Ángel Ferreres

IT

Comité de Seguimiento



Mamen Ramos

RRHH y Administración

Comité de Seguimiento



Eduard Túnica

LEAN

Comité de Seguimiento



Vicente Escrivá

Finanzas

Comité de Seguimiento
Comité de I+D+i



Begoña García

Medioambiente, Prevención y Sostenibilidad

Comité de Seguimiento



Las periodicidades de reunión, y funciones concretas de cada comité son:

COMITÉ DE DIRECCIÓN

Es el máximo órgano de representación de la compañía para la toma de decisiones.

Periodicidad de reunión: semanal.

Funciones y responsabilidades principales:

- Define y Aprueba los planes estratégicos y los objetivos derivados del mismo.
- Aprueba el Plan de comunicación en línea con los objetivos establecidos.
- Aprueba los temas materiales.

COMITÉ DE SEGUIMIENTO

Es el órgano de representación para el control y seguimiento del negocio en todas las materias.

Está **integrado por**: Dirección General, Subdirección General, Dirección de Producción, Dirección de Mejora Continua, Lean manager, Dirección de IT, Dirección de RRHH, Dirección Financiera, Dirección de I+D+i, Dirección de Atención a cliente y Dirección de sostenibilidad.

La compañía cree firmemente en la necesidad de que todas las áreas de la compañía participen fuertemente en la comprensión, integración y evaluación al mismo nivel y de todos los aspectos

que tienen que ver con el desarrollo sostenible del negocio.

Periodicidad de reunión: quincenal.

Funciones y responsabilidades principales:

- Seguimiento mensual de los indicadores de gestión (Indicadores ESG).
- Evaluar las diferentes propuesta que en materia de sostenibilidad tienen las diferentes áreas de la compañía.
- Concretar acciones de mejora resultantes de estas reuniones de seguimiento para que las prioricen y aprueben.

COMITÉ DE I+D+i

El comité de I+D+i (Investigación, Desarrollo e Innovación) está formado por los miembros del Comité de Dirección, la responsable de I+D+i y el responsable de finanzas de la compañía.

Periodicidad de reunión: trimestral.

Funciones y responsabilidades principales:

- Definir los objetivos y las prioridades en materia de I+D+i alineados con la estrategia global de la organización.
- Asignar y gestionar los recursos financieros, humanos y materiales necesarios para llevar a cabo proyectos de investigación, desarrollo e innovación.
- Estar atento a las tendencias del mercado, avances tecnológicos y oportunidades de colaboración para identificar nuevas áreas de investigación e innovación.

- Evaluar la viabilidad técnica, económica y estratégica de los proyectos de I+D+i propuestos, así como su alineación con los objetivos de la organización.
- Realizar un seguimiento continuo de los proyectos en curso para asegurar su avance conforme a los plazos establecidos y los presupuestos asignados.
- Establecer y mantener relaciones con instituciones de investigación, universidades, centros tecnológicos, empresas y otras entidades relevantes para promover la colaboración y el intercambio de conocimientos.
- Identificar y gestionar los riesgos asociados a los proyectos de I+D+i, así como implementar medidas para mitigar dichos riesgos.
- Informar periódicamente a la dirección y otros órganos de la organización sobre el progreso y los resultados de las actividades de I+D+i, así como comunicar los impactos y beneficios obtenidos.

El director general de la compañía es a su vez responsable general de la división medioambiente Eurofins España. Esta relación no genera ningún conflicto de interés (2.11).

Ante el cese de un miembro de los comités de gobernanza su vacante suele ser temporalmente amortizada por un compañero del comité de seguimiento o un miembro del departamento implicado hasta que se decide mediante proceso de selección el nuevo miembro. El proceso puede ser tanto por promoción interna como selección externa. Lo más habitual es la promoción interna dado que la empresa fomenta este modelo de selección por los beneficios que ello conlleva, siendo una oportunidad para el desarrollo profesional de ellos empleados y empleadas (2.10).

GESTIÓN DE IMPACTOS (2.12)

La gestión de la **debida diligencia** es transversal a lo largo de toda la compañía, las políticas son propuestas y evaluadas en el

comité de seguimiento por todas las áreas implicadas de la compañía. Cada vez más se van incorporando criterios ESG a la

valoración de los diferentes proyectos, objetivos y acciones comunes.



En nuestra empresa, la gestión de decisiones en materia de sostenibilidad es un proceso integrado dentro de la gestión de gobierno de la compañía. Comenzamos identificando los riesgos y oportunidades de la organización en base a la estrategia y expectativas de nuestros stakeholders, establecemos metas claras y medibles para cada área, basadas en estándares reconocidos y mejores prácticas del sector. Fomentamos una cultura de responsabilidad y participación, donde todos los niveles de la organización contribuyen con ideas y soluciones.

En el caso concreto de la dimensión medioambiental se

identifican los aspectos y su su impacto medioambiental, y se evalúa su significancia en función de su peligrosidad, magnitud y destino.

El ejercicio de determinación de riesgos, oportunidades y acciones para mitigar o fomentar los impactos suele hacerse durante el segundo semestre del año en curso, con el objeto de establecer el enfoque de las acciones y objetivos para mitigar los riesgos en el año siguiente. Trimestralmente el Comité de seguimiento junto con los responsables de área y secciones revisa el desempeño de los objetivos y acciones llevadas a cabo

para mitigar los impactos negativos detectados o para fomentar los impactos positivos.

Las acciones y objetivos de la organización para gestionar los impactos, mitigarlos o potenciarlos se despliega en la organización a través de los diferentes responsables de los departamentos que activan los diferentes planes para llevar a cabo el programa estratégico de la organización (2.13).

FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN PRESENTACIÓN DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD (2.14)

El Comité de Dirección es quien tiene como misión promover y garantizar el cumplimiento de las políticas, compromisos y normas establecidas como es en el Código Ético y de Conducta.

Los asuntos sociales, ambientales y económicos son revisados

periódicamente, en reuniones mensuales con los diferentes responsables de la compañía.

El Informe de Sostenibilidad es coordinado por la Dirección de Sostenibilidad, la cual forma parte del comité de seguimiento de

la organización. La memoria cubre los diferentes aspectos que se revisan periódicamente y para mayor credibilidad, se verifica externamente su rigurosidad.

CONFLICTO DE INTERESES (2.15)

La organización dispone de un protocolo para identificar y mitigar los riesgos relacionados con la independencia e imparcialidad, es decir el conflicto de intereses.

Estos riesgos se evalúan periódicamente ante eventos como nuevas adquisiciones dentro del entorno de Eurofins, la incorporación de nuevos empleados, la realización de nuevos trabajos de inspección y la participación en nuevas licitaciones. Hasta el momento, no se han materializado riesgos que requieran acciones de mitigación para garantizar la

independencia e imparcialidad.

Los grupos de intereses que más requieren de manera específica el análisis de conflicto e intereses:

- Acreditadoras. Principalmente ENAC, y así se requiere en las distintas sistemas de calidad implementados bajo las normas UEN EN ISO 17025 e UNE EN ISO 17020.
- Administración
- El propio grupo Eurofins.

Además del protocolo de independencia e imparcialidad, la organización cuenta con otros códigos y protocolos que se aplican de manera integral, como el Código de Conducta y la Política Antisoborno del Grupo Eurofins. El órgano de gobierno está debidamente capacitado y formado para garantizar el cumplimiento y la implementación efectiva de estos códigos y protocolos en toda la organización.



COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES CRÍTICAS (2.16)

De manera interna, cualquier preocupación o inquietud es transmitida desde los responsables de área al comité de dirección.

La organización ha establecido un protocolo completo para abordar los problemas que surgen en la satisfacción del cliente en todas las fases del servicio. Desde la fase inicial de oferta hasta la entrega final de informes, se han establecido un procedimiento documentado de quejas para resolver cualquier inconveniente de manera efectiva. Este enfoque exhaustivo es esencial para mantener la confianza del cliente y garantizar la excelencia en el servicio proporcionado.

No obstante, el grupo de Eurofins dispone de una canal de irregularidades. Este canal es una herramienta crucial que permite a clientes y empleados reportar cualquier comportamiento inapropiado o irregular dentro de la organización de manera confidencial y segura. Proporciona una vía para abordar problemas de manera efectiva, promoviendo la

transparencia, la ética y el cumplimiento normativo en la empresa.

El link al canal de denuncias es:

CANAL DE DENUNCIAS

En la propia web del grupo Eurofins se explica el uso de este canal del modo siguiente:

Las empresas Eurofins animan a sus empleados y líderes, así como a las partes interesadas externas, a plantear sus preocupaciones sobre malas prácticas graves, infracciones del Código Ético o de la Política Antisoborno del Grupo o cualquier actividad ilegal dentro de una empresa Eurofins. Dichas denuncias se valorarán positivamente y se protegerá a los denunciantes de cualquier medida de penalización o represalia.

En circunstancias normales, los empleados y líderes Eurofins deberán comunicar al jefe del departamento correspondiente o al director general de la empresa Eurofins en la que trabaje las infracciones penales reales o presuntas, el incumplimiento de las obligaciones legales, los riesgos graves para la salud y la seguridad, los daños al medioambiente, las irregularidades financieras y de procedimiento y la supresión deliberada u ocultación de lo anterior. En caso de sospecha de robo o fraude, deberá informarse al Auditor Interno del Grupo, a un miembro del Consejo Operativo del Grupo (Group Operating Council) o al Responsable de Cumplimiento del Grupo (Group Compliance Officer).

No ha habido casos de denuncias de irregularidades

No ha habido incumplimientos legales relacionados con esta materia.

CONOCIMIENTOS COLECTIVOS Y EVALUACIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO (2.17 y 2.18)

La dirección general del grupo evalúa anualmente el desempeño del órgano de gobierno en términos de ESG. Cada entidad dentro del grupo Eurofins recibe anualmente, a través de su director general, un informe sobre los resultados en estas áreas.

Este análisis del desempeño puede identificar la necesidad de tomar acciones para integrar nuevos objetivos en este campo.

La información sobre el desempeño se revisa mensualmente en

las reuniones de seguimiento, donde se analizan de manera conjunta los aspectos relevantes en materia de ESG. Durante estas reuniones, se comparten indicadores de gestión y se toman acciones basadas en la experiencia colectiva del equipo.

POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN (2.19 y 2.20)

En resumen, la política de remuneración de Eurofins IPROMA se basa en los criterios establecidos en su convenio colectivo, considerando el puesto y la categoría de cada empleado como punto de partida. Sin embargo, a partir de ahí, se revisa cada

situación individualmente, teniendo en cuenta los proyectos asignados, la carga de trabajo, la complejidad de las tareas y la posibilidad de flexibilidad, entre otros factores. Además, anualmente, como parte del proceso de revisión

presupuestaria, se incluye una revisión de la asignación salarial para garantizar que esté alineada con las necesidades y circunstancias actuales de la empresa y de los empleados.



COMPROMISOS Y POLÍTICAS (2.23)

INCORPORACIÓN DE LOS COMPROMISOS Y POLÍTICAS (2.24)

PROCESOS PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS (2.25)

El establecimiento de la políticas y compromisos por parte de la necesidad de mantener en rumbo nuestra misión, visión y valores y de mitigar los riesgos a comportamientos poco responsables que puedan acontecer impactos negativos sobre las finanzas, medioambiente, nuestras partes interesadas o, en definitiva, sobre las sostenibilidad de la compañía.

MISIÓN

Ofrecer un servicio de calidad especializado en análisis y asesoramiento medioambiental e higiene industrial basado en la experiencia y profesionalidad de nuestro equipo humano, en la estrategia de innovación tecnológica y procesos que no causen daños innecesarios en el medioambiente.

Satisfacer las necesidades y/o expectativas de nuestras partes interesadas, siempre de forma responsable con nuestro entorno.

VISIÓN

Ser una empresa referente en análisis y consultoría medioambiental y de higiene industrial en el ámbito nacional, utilizando las herramientas necesarias de innovación tecnológica que permitan desarrollar e incorporar nuevas tecnologías y transferir nuestra experiencia y conocimientos adquiridos al ámbito internacional.

VALORES Y CULTURA EMPRESARIAL:

- **Orientación al cliente:** atender sus expectativas y comprender y conocer lo que considera valioso.

- **Aseguramiento de la calidad:** Resultados fiables para tomar decisiones validas.
- **Gestión sostenible:** Gestión eficiente de los recursos y humanización de los procesos.
- **I+D+i:** Resolver problemas del cliente de maneras nuevas y diferentes.
- **Profesional competente:** Desarrollo profesional de las personas para ofrecer el mejor servicio.
- **Ética profesional.** Es imprescindible actuar bajo un conjuntos de premisas éticas y morales que garanticen la gestión responsable de la actividad.

Las políticas y códigos de conducta que han sido resultantes de la debida diligencia llevada a cabo en el análisis de riesgos, y que actualmente tenemos en vigor, tienen como objetivo fomentar un comportamiento ejemplar que mitigue la aparición de riesgos al buen gobierno. Estos códigos, políticas, protocolos y compromisos son:

- Código de ético del Grupo Eurofins
- Código de conducta de Eurofins IPROMA
- Procedimiento para la gestión de riesgos a la imparcialidad
- Protocolo frente al acoso
- Plan de Igualdad
- Política de Sostenibilidad para expresar, entre otras cosas, el compromiso expreso de respeto de los Derechos Humanos
- Política de Calidad
- Política de Medioambiente
- Política de Prevención
- Política de I+D+i
- Política de seguridad informática
- Política de desconexión digital

- Política de gestión de las herramientas de comunicación para la del 2024.

La alta dirección de Eurofins IPROMA se compromete plenamente a seguir, implementar y hacer cumplir todas las políticas, códigos y compromisos, ya sea que provengan del más alto nivel de Eurofins Group o hayan sido generados internamente. En el caso de estas últimas, es la misma alta dirección quien las construye y desarrolla, teniendo en cuenta los requerimientos de todos los grupos de interés a quienes deben dar respuesta. Este enfoque garantiza que todo el alcance de la actividad de Eurofins IPROMA, desde las acciones comerciales con clientes y proveedores hasta la administración y el bienestar de los trabajadores, esté cubierto por estas políticas, asegurando así un cumplimiento integral que trabaje por minimizar el riesgo de impactos negativos.

Las políticas de calidad, prevención, medioambiente, Sostenibilidad e I+D+i, junto con los códigos de conducta están publicados en la web de Eurofins IPROMA, de manera que quedan disponibles para todos los grupos de interés.

El proceso de incorporación a la compañía marca el inicio de una cultura organizacional resiliente y sostenible al informar y formar a los empleados sobre las políticas de la empresa. En este sentido nuestra plataforma de formación virtual, **Eurofins Learning Academy**, desempeña un papel crucial al ofrecer un acceso fácil a la formación en esta materia. A través de esta plataforma, capacitamos a todos los empleados en prácticas que mitigan riesgos en todos los niveles de la organización. Desde el código ético hasta normativas de seguridad y responsabilidad social, nuestros programas de formación



promueven una comprensión profunda y una adhesión efectiva a los estándares de sostenibilidad. Esta iniciativa no solo fortalece el compromiso de los equipos con la misión y valores de Eurofins, sino que también construye una fuerza laboral empoderada y preparada para enfrentar los desafíos presentes y futuros con integridad y responsabilidad.

Los cursos más destacados que se realizan mediante la plataforma **e-learning academy** son los siguientes:

- Normas de Eurofins sobre operaciones con información privilegiada para todos los empleados
- Recomendaciones de la autoridad contratante y de gastos (S&CA)
- La Política Antisoborno del Grupo Eurofins.
- El Código Ético del Grupo Eurofins
- Política del Grupo Eurofins sobre Comportamiento Ético en los Laboratorios
- Cumplimiento y denuncia de irregularidades para líderes y responsables de cumplimiento de las empresas Eurofins.

Para mitigar los riesgos de impactos negativos, además de la implementación de políticas, realizan evaluaciones exhaustivas de riesgos ambientales y otros riesgos relacionados con el desempeño global. Se establecen acciones para mitigar los riesgos como, por ejemplo, implementación de fuentes de energía renovable.

Otras de las medidas implementadas para seguir y mitigar los impactos negativos y potenciar los positivos la organización son los diversos sistemas de gestión implementados mediante los cuales se despliegan los diferentes protocolos. Estos sistemas de gestión son:

CERTIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
UNE EN ISO 9001:2015	Gestión de la Calidad
UNE EN ISO 14001:2015	Gestión del Medioambiente
OHSAS 18001:2017	Gestión de la Seguridad y Salud
UNE EN ISO 166002:2014	Gestión del Desarrollo y la Innovación
UNE EN ISO 17025:2017	Competencia técnica de Laboratorios de Ensayo
UNE EN ISO 17020:2012	Competencia técnica de las Entidades de Inspección
Sello de Igualdad Huella de Carbono Sistema RGPD	Gestión de la no discriminación por razones de sexo Cálculo de la huella de Carbono de toda la compañía Cumplimiento del reglamento de Protección de Datos

Finalmente, la colaboración con partes interesadas clave y la comunicación transparente son esenciales para abordar los desafíos de manera efectiva y fomentar la confianza en la sostenibilidad empresarial.



MECANISMOS PARA SOLICITAR ASESORAMIENTOS Y PLANTEAR INQUIETUDES (2.26)

El código ético es el eje vertebrador del comportamiento de la compañía. De aquí nace el despliegue de políticas y protocolos destinados a garantizar el cumplimiento del código ético en pro de mantener los valores de la compañía y cumplir el marco regulatorio.

Todos los empleados están obligados a formarse en el código ético.

El canal ético está disponible para los empleados y todas las partes interesadas a través de este link.

[CANAL ÉTICO](#)

No ha habido casos de denuncias de irregularidades.

No ha habido incumplimientos legales relacionados con esta materia.

CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMAS (2.27)

Eurofins IPROMA determina los incumplimientos significativos considerando varios criterios importantes:

- El impacto en la viabilidad de la organización o en la continuidad de un proyecto.
- La repercusión en la percepción de la marca.
- Impacto en la confiabilidad del cliente

Basándose en estos criterios, las categorías de incumplimientos significativos son las siguientes:

- Denuncias ambientales que resulten en sanciones económicas o administrativas, como vertidos o gestión inadecuada de residuos.

- Denuncias por incumplimiento de normativas laborales que resulten en sanciones económicas o administrativas
- Denuncias de conflictos de interés.
- Incumplimiento de la privacidad del cliente.
- Infracciones fiscales.

Estas categorías reflejan la importancia que Eurofins IPROMA otorga a la legalidad, la ética y la responsabilidad ambiental y laboral en su funcionamiento. La organización dispone de un procedimiento para el control y cumplimiento de requisitos legales.

Adicionalmente la legislación se monitorea, revisa y evalúa y en caso de detectarse legislación aplicable se despliegan los

procesos y recursos para su cumplimiento.

La debida diligencia implica realizar una evaluación de los riesgos asociados con ciertas actividades o trabajos. En todas las operaciones (licitaciones o presupuestos) se analizan los requisitos del cliente y se establecen las medidas específicas necesarias para mitigar los riesgos de incumplimientos.

No ha habido durante el periodo pagos asociados a multas, sanciones o incumplimientos significativos.

AFILIACIÓN A ASOCIACIONES (2.28)

La asociación en el ámbito tecnológico es fundamental para generar valor y contribuir de manera significativa a la sociedad. Al unir fuerzas, las empresas y organizaciones pueden combinar recursos, conocimientos y habilidades para abordar desafíos

complejos y desarrollar soluciones innovadoras. Esta colaboración no solo impulsa el avance tecnológico, sino que también amplifica el impacto social al permitir la creación y la implementación de soluciones más amplias y efectivas.

Asociarse empuja y promueve el cumplimiento del objetivo del desarrollo sostenible N°17, aliarse para conseguir los Objetivos de desarrollo sostenible.



Con el firme propósito de mantenernos actualizados sobre las preocupaciones medioambientales inherentes a nuestra actividad, **EUROFINS IPROMA** se ha asociado con diversas instituciones líderes en el campo:

- **PROTECMA**: Plataforma tecnológica para la protección de la costa y el Medio Marino.
- **ASOCIACIÓN OCEONÁGRAFOS DE GALICIA**
- **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF SEDIMENTOLOGYST**
- **ACECAI**: Asociación Centro de Empresas de Calidad Ambiental en Interiores.

Asimismo, con el objetivo de intercambiar experiencias y abordar las inquietudes comunes del sector, hemos establecido colaboraciones con:

- **FELAB**: Federación Española de Laboratorios.

- **ADECAGUA**: Asociación para la Defensa de la Calidad de las Aguas.
- **AELI**: Asociación Española de Laboratorios Independientes.

Además, con el fin de mantenernos al tanto de los cambios normativos relevantes y promover las mejores prácticas en nuestro campo, participamos activamente como miembros en diferentes comités técnicos de:

- **AENOR**: Asociación Española de Normalización y Certificación.
- **SECyTA**: Sociedad Española de Cromatografía y Técnicas Afines.

Como novedad importante durante este periodo, nos hemos incorporado a dos Grupos de Trabajo que tienen un propósito relevante en relación a la sostenibilidad y los objetivos del desarrollo sostenible.

Estos dos grupos de trabajo son:

AEAS_GT ESG RSC. El objetivo principal de este grupo es la puesta en común de acciones en materia de sostenibilidad dentro del sector de agua y la generación de nuevas acciones y que impacten positivamente en la sociedad, así como desarrollar guías de trabajo o recomendaciones al respecto.

ISO -GT-CTN 343. Para la creación de una guía ISO de gestión de los objetivos de desarrollo sostenible.

Para la organización es muy importante la colaboración con centros de formación y universidades. Durante este periodo se ha trabajado con más de 10 centros diferentes anualmente.

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS (2.29)

Para la valoración de los que se han considerado los siguientes criterios:

- **Responsabilidad**: grupos con los que la empresa tiene o pueda tener responsabilidades legales, financieras y operativas según reglamentaciones, contratos, políticas o prácticas vigentes.
- **Influencia**: grupos que tienen o que puedan tener la posibilidad de influir en la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos, dado que sus acciones pueden impulsar o impedir su desempeño. Se trata de grupos con influencia informal o con poder de decisión formal.
- **Tensión**: grupos que necesitan atención inmediata de la empresa respecto a temas medioambientales.
- **Dependencia**: grupos que dependen (directa o indirectamente) de la empresa (de sus actividades, de sus productos o servicios o de su desempeño). Por ejemplo: los empleados y sus familias y los clientes, cuya seguridad, sustento, salud o bienestar

depende de sus productos o servicios, o los proveedores, para quienes la compañía es un cliente importante.

- **Perspectivas diversas**: grupos cuyas diferentes perspectivas pueden llevar a un conocimiento nuevo de una situación y/o a la identificación de oportunidades.
- **Proximidad**: los grupos con los que la empresa interactúa durante sus operaciones y actividades o aquellos que viven cerca de las instalaciones de la empresa.
- **Representación**: los grupos o las personas que, a través de estructuras regulatorias o culturales/tradicionales, representan a otras personas. Por ejemplo: líderes de las comunidades locales, representantes sindicales, consejeros, representantes de organizaciones de miembros, etc.

GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS	GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS
Accionistas, empleados y empresas del grupo Eurofins	Administración, clientes privados, proveedores, certificadoras, acreditadoras, universidades, centros tecnológicos, asociaciones, centros de investigación y medios de comunicación



La manera y/o canales en los que la compañía interactúa con los grupos de interés nos permite conocer sus expectativas y preocupaciones en materia de sostenibilidad. Los diferentes interlocutores recogen la información y hacen de sensor para la compañía. Con su información, somos capaces de medir la relevancia que para ellos tienen los diferentes aspectos.

Los grupos de interés más relevantes lo son porque influyen significativamente en los resultados de la compañía, en su viabilidad y en la percepción de su marca. Estos grupos desempeñan un papel crucial en el éxito y la sostenibilidad de la organización. Entre los grupos de interés más importantes se encuentran:

- **Accionistas:** Los accionistas son los propietarios de la empresa y, por lo tanto, tienen un interés financiero directo en su éxito. Sus decisiones y expectativas pueden determinar las estrategias y las políticas que la compañía adopta.
- **Empleados:** Los empleados son el motor de la empresa. Su

satisfacción, motivación y productividad tienen un impacto directo en la eficiencia operativa y en la calidad de los productos o servicios ofrecidos. Un equipo comprometido y bien valorado puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso.

- **Clientes:** Los clientes son la razón de ser de cualquier empresa. Su satisfacción y lealtad son esenciales para la viabilidad a largo plazo. La percepción que los clientes tienen de la marca puede influir en su comportamiento de compra y, en última instancia, en la reputación de la empresa.
- **Administración Pública:** La capacidad y viabilidad de licitar contratos públicos es clave para nuestra compañía. Los requisitos de la administración pública son cada vez más exigentes con los estándares ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) y, por ello, es fundamental tenerlos en cuenta en nuestro desempeño. Cumplir con estos estándares no solo nos permite participar en licitaciones, sino que también mejora nuestra reputación y sostenibilidad

a largo plazo.

Para este periodo no se ha hecho consulta directa sobre aspectos ESG con todos los grupos de interés. Sin embargo, se dispone de la encuesta de materialidad realizada de manera directa en el periodo anterior y además, se dispone de esta información de manera indirecta debido a las reuniones mantenidas con nuestros grupos de interés por los diferentes canales.

Las siguientes tablas muestran los canales de comunicación con los grupos de interés:



DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPOS DE INTERÉS	INTERLOCUTORES EUROFINS IPROMA	CANALES DE COMUNICACIÓN
Accionistas	Responsables a nivel europeo de la división medioambiental	Reuniones con los responsables del área medioambiental a nivel europeo
Clientes	Red comercial	Red interna de Comerciales con contacto directo a través de reuniones
	Responsables técnicos	Gerencia de grandes cuentas con contacto directo a través de reuniones.
		Departamento de Atención al cliente
		Web corporativa para la comunicación de eventos, noticias, etc. y con apartado para la recepción de sugerencias, quejas y reclamaciones.
		Eventos de congresos y/ o foros tecnológicos

GRUPOS DE INTERÉS	INTERLOCUTORES EUROFINS IPROMA	CANALES DE COMUNICACIÓN
Administraciones públicas	Dirección general	Contacto directo y personal de los responsables de la organización con diferentes responsables de los organismos oficiales.
	Resp. Técnicos	
	Responsable de grandes cuentas	



GRUPOS DE INTERÉS	INTERLOCUTORES EUROFINs IPROMA	CANALES DE COMUNICACIÓN
Empleados	Dirección General	Reunión con el comité de empresa
	Dirección RRHH	Buzón de sugerencias para la recogida de ideas relacionadas con las mejoras de sus procesos
	Responsables de área de toda la organización	Buzón de Comité de Prevención para recoger las necesidades y expectativas en materia de seguridad y salud
		Realización de encuestas de satisfacción de la formación recibida
		Reunión anual con los responsables de área y departamentos
		Reunión semanal presencial con los responsables de área de departamento
		Comité de Igualdad
		Comité de Seguridad y Salud Encuesta de clima laboral

GRUPOS DE INTERÉS	INTERLOCUTORES EUROFINs IPROMA	CANALES DE COMUNICACIÓN
Proveedores	Responsable de compras	Reuniones presenciales para conocer expectativas y necesidades del trabajo diario



GRUPOS DE INTERÉS	INTERLOCUTORES EUROFINs IPROMA	CANALES DE COMUNICACIÓN
Certificadoras y acreditadoras	Dirección de los diferentes sistemas de gestión	Webs corporativas para conocer requisitos reglamentarios
		Reuniones presenciales

GRUPOS DE INTERÉS	INTERLOCUTORES EUROFINs IPROMA	CANALES DE COMUNICACIÓN
Universidades, Centros tecnológicos y centros de Investigación	Dirección de Diversificación y Desarrollo	Reuniones en proyectos de colaboración
		Reuniones presenciales con las entidades para conocer necesidades y expectativas

GRUPOS DE INTERÉS	INTERLOCUTORES EUROFINs IPROMA	CANALES DE COMUNICACIÓN
Otras empresas del grupo Eurofins	Dirección General Dirección de Departamento Dirección de áreas	Reuniones de colaboración (on line y presenciales)
	Empleados de Eurofins IPROMA	

GRUPOS DE INTERÉS	INTERLOCUTORES EUROFINs IPROMA	CANALES DE COMUNICACIÓN
Medios de comunicación	Responsable de comunicación y marketing de la División	Reuniones on line y presenciales



La frecuencia de reunión con nuestros grupos de interés varía en función del canal y del grupo de interés.

Las preocupaciones detectadas en estas materias por nuestros grupos de intereses son las siguientes:

- **Organizaciones ambientales:** Estas pueden estar preocupadas por el cumplimiento de regulaciones ambientales, la precisión y transparencia de los datos generados por el laboratorio, así como la efectividad de las acciones de mitigación ambiental.
- **Gobiernos y autoridades reguladoras:** Estarán interesados en la conformidad con las normativas ambientales, la calidad de los datos proporcionados para la toma de decisiones políticas y la contribución del laboratorio a la protección y preservación del medioambiente.

- **Comunidades locales:** Podrían preocuparse por el impacto de las operaciones del laboratorio en la salud y la calidad de vida de los residentes cercanos, así como por la gestión adecuada de residuos y la protección de recursos naturales locales.
- **Clientes y empresas privadas:** Pueden estar interesados en la precisión y confiabilidad de los servicios de análisis ambiental proporcionados por el laboratorio, así como en la capacidad del laboratorio para ayudarles a cumplir con las regulaciones ambientales y mejorar su desempeño ambiental.
- **Empleados:** Pueden estar preocupados por la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo, así como por la ética empresarial y las prácticas de gestión ambiental del laboratorio.

- **Universidades y centros de investigación:** Pueden estar interesados en la calidad de la investigación llevada a cabo por el laboratorio, así como en la colaboración en proyectos de investigación y la difusión de resultados científicos relevantes.

- **Medios de comunicación y opinión pública:** Pueden estar preocupados por la transparencia y la responsabilidad del laboratorio, así como por su papel en la divulgación de información relevante sobre temas ambientales.

Atender estas preocupaciones de manera proactiva y transparente es fundamental para construir y mantener relaciones positivas y efectivas con los grupos de interés y para asegurar la legitimidad y la sostenibilidad a largo plazo del laboratorio.

> TEMAS MATERIALES

PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES Y LISTA DE TEMAS MATERIALES (3.1 Y 3.2)

Se ha evaluado la importancia de cada tema identificado para la empresa, considerando su impacto en los objetivos comerciales, la generación de riesgos y la capacidad para crear oportunidades de negocio en el contexto de la sostenibilidad.

Para la selección de los temas materiales relevantes, se han tenido en cuenta los criterios definidos por la Guía GRI, los estándares temáticos, su relevancia en la compañía y su importancia para los grupos de interés.

Para valorar la relevancia de estos aspectos en la compañía se ha seguido los siguientes criterios:

- **Continuidad de la compañía:** El riesgo de gestionar el aspecto adecuadamente o no puede impactar significativamente en la supervivencia de la compañía.
- **Misión, visión y valores:** El aspecto está alineado con el propósito, la dirección y los principios fundamentales de la organización.
- **Líneas estratégicas:** El aspecto está alineado con los enfoques o áreas prioritarias identificadas por la dirección para alcanzar sus objetivos a medio y largo plazo y llevar a cabo su misión y visión.
- **Capacidad de influir:** Define la capacidad de la organización para afectar sobre los impactos de los aspectos mediante sus

acciones, decisiones y políticas.

- **Reputación de la marca:** La percepción general y la valoración que tiene la sociedad sobre nuestra marca, basada en sus experiencias pasadas, nuestra imagen y nuestras acciones.

Cada uno de estos criterios representa un peso para la compañía. La evaluación de la gravedad del impacto de estos aspectos está intrínsecamente ligada al peso dado y forma parte de la fase de análisis de materialidad por parte de la compañía. Siendo el mayor peso asignado a los siguientes criterios: continuidad de la compañía, capacidad de influir y reputación de



la marca.

Por otro lado, otro factor que contribuye a la valoración del impacto es la probabilidad, la cual se vincula con los grupos de interés que se ven afectados.

A través del diálogo continuo con los grupos de interés, se evalúa los diferentes impactos para con los mismos.

ACCIONISTAS

Marcan los **objetivos** que a nivel de grupo Eurofins se tiene en materia de ESG:

- o Buen desempeño económico
- o Lucha contra la corrupción
- o Reducción de las emisiones
- o Reducción de la siniestralidad

CLIENTES PRIVADOS Y PÚBLICOS

Expresan sus necesidades que son recogidas por el equipo de Eurofins IPROMA en diferentes foros:

- o Encuestas de satisfacción
- o Reclamaciones
- o Preparación de ofertas
- o Redes sociales
- o Análisis de riesgo y oportunidades
- o Auditoria de clientes

Somos una empresa madura, con años de dialogo fresco, abierto y sincero que nos permite de manera continuado detectar las necesidades y aspectos importantes en materia ESG. Sus preocupaciones para con nuestra actividad son:

- o Plazo de entrega
- o Claridad de la información
- o Tratamiento de su información
- o Emisiones de carbono generadas
- o En general, se detecta un aumento de la solicitud relativa

información de nuestra actividad en relación con las acciones en pro de la reducción o desaceleración del cambio climático y de la lucha por la reducción de las desigualdades.

EMPLEADOS

Reconocemos que nuestros empleados son el motor que impulsa nuestro éxito y el capital más valioso de talento que poseemos. Valoramos profundamente su dedicación, habilidades y contribuciones y nos comprometemos a cultivar un entorno donde cada miembro del equipo pueda crecer, prosperar y alcanzar su máximo potencial. Creemos firmemente que nuestro talento humano es la fuerza impulsora detrás de nuestra innovación, crecimiento y excelencia empresarial

Los canales a través de los que mediante la escucha activa y consciente nos hacen llegar sus preocupaciones en materia ESG son:

- o Comité de empresa
- o Comité de seguridad salud
- o Buzón de sugerencias

Sus preocupaciones más destacable en este aspecto son:

- o Formación
- o Empleo
- o Seguridad y salud
- o Diversidad, igualdad de oportunidades
- o No discriminación

UNIVERSIDADES Y OTROS CENTROS DE INVESTIGACIÓN

Sus preocupaciones tienen que ver con:

- o Empleabilidad
- o Competencia técnica

SOCIEDAD EN GENERAL

- o Empleabilidad local
- o Comportamiento ético y responsable

Los aspectos críticos para nuestra compañía son sometidos a consulta continua con nuestros grupos de interés utilizando diversos canales de comunicación. A partir de esta interacción de perspectivas y preocupaciones, se lleva a cabo un análisis de materialidad.

Se coteja en una matriz de materialidad la relevancia que tiene cada aspecto importante para la compañía con la valoración que conocemos gracias a los canales de comunicación con nuestros grupos de interés.

Del resultado de este proceso, hemos identificado de manera general, y atendiendo a una puntuación significativa para la compañía y para los grupos de interés (de un rango de entre 1-5 ambas partes superan 3,4) los siguientes grandes temas materiales:

- o Privacidad del cliente
- o Energía
- o Desempeño económico
- o Agua
- o Empleo
- o Lucha contra la corrupción
- o Seguridad y saldimensiuud en el trabajo
- o No discriminación.

Tras el análisis inicial realizado, a la lista de los ocho temas materiales resultantes, la organización ha decidido añadir tres adicionales tras realizar un análisis específico en cada una de las tres dimensiones en materia de sostenibilidad, por lo que la lista definitiva de temas materiales sería:

GOBERNANZA

GRI 2.24 Incorporación de los compromisos y las políticas
GRI 2.25 Procesos para remediar los impactos negativos

DIMENSIÓN ECONÓMICA

GRI 201 Desempeño económico.
GRI 205. Lucha contra la corrupción

DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL

- GRI 302 Energía
- GRI 303 Agua

DIMENSIÓN SOCIAL

- GRI 401. Empleo

- GRI 403. Seguridad y Salud
- GRI 405. Diversidad
- GRI 406. No discriminación
- GRI 418. Privacidad de Cliente

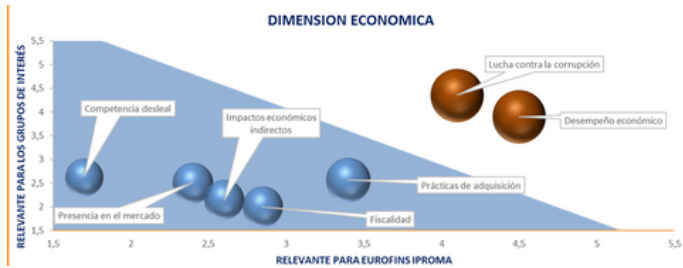
gestión de aspecto, su cobertura y los resultados que muestran el desempeño se ven de manera específica en cada contenido temático.

Los resultados de la encuesta de materialidad el enfoque de

> INDICADORES TEMÁTICOS

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Gráfico de materialidad



ASUNTOS	MATERIAL	COBERTURA	GRUPOS DE INTERÉS
Desempeño económico	SI	Interna y externa	Propietarios Empleados Sociedad
Lucha contra la corrupción	SI	Interna y externa	Propietarios Empleados Sociedad Medios de comunicación

Ser eficientes implica maximizar los beneficios mientras se cuidan con el máximo rigor los recursos disponibles, asegurando su perdurabilidad a lo largo del tiempo. Nos esforzamos por garantizar que nuestro crecimiento y desarrollo sean sostenibles desde un enfoque económico, medioambiental y social.

Trabajamos para crear valor económico al mismo tiempo que contribuimos al bienestar social y ambiental. Nos esforzamos por asegurar que nuestro desempeño económico tenga un impacto positivo en todos nuestros grupos de interés.

Nuestra gobernanza proactiva y nuestro compromiso voluntario con la sostenibilidad no solo mejoran la percepción de nuestra marca, sino que también generan confianza y valor entre nuestros grupos de interés.

La gestión responsable de nuestros asuntos económicos y financieros contribuye a fortalecer la reputación de nuestra organización, generando confianza tanto entre nuestros clientes como en el sector bancario, lo que nos permite seguir creciendo y generando valor.

A través de nuestro código ético, establecemos normas para cumplir con los requisitos legales y voluntarios definidos en nuestra política. Es fundamental implementar acciones destinadas a mitigar los riesgos relacionados con la independencia y la imparcialidad en pro de prevenir la corrupción en todos los niveles de la organización.

Anualmente, Eurofins IPROMA se somete a una auditoría externa de cuentas para garantizar la transparencia y la integridad de nuestras operaciones.

IMPLICACIONES FINANCIERAS Y OTROS RIESGOS Y OPORTUNIDADES DEL CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático representa un riesgo importante para las empresas, ya que puede afectar la disponibilidad de recursos, la

estabilidad operativa y la reputación empresarial. Por lo tanto, es fundamental que las empresas adopten medidas de adaptación y mitigación para hacer frente a estos desafíos y asegurar su sostenibilidad a largo plazo. Además, la contaminación ambiental derivada del cambio climático, como la acumulación de gases de efecto invernadero y la mala calidad del aire, puede tener repercusiones en la salud de los empleados, así como en la percepción pública de la empresa y sus productos o servicios. De este riesgo se desprende la implementación de sistemas de gestión destinados a establecer procesos que minimicen los riesgos en estas áreas.

La contaminación ambiental puede suponer cambios legales en el control y vigilancia de los contaminantes. De aquí se deriva la necesidad imperiosa de monitorizar la legislación y reaccionar rápidamente al puesta en marcha de metodologías analíticas que den respuesta la administración y a nuestros clientes. A su vez, esto implica inversiones contantes significativas en equipos cada vez más modernos mejorando cada vez más la exactitud y precisión de las mediciones.

La empresa claramente busca un crecimiento económico sostenible mediante la inversión en tecnologías cada vez más avanzadas para proporcionar servicios de calidad a la sociedad.



DESEMPEÑO ECONÓMICO

DISTRIBUCIÓN DEL VALOR ECONÓMICO (201.1)

VALOR ECONOMICO GENERADO	2022	2023
Valor economico directo	19.479.010 €	23.481.400 €
VALOR ECONOMICO DISTRIBUIDO	2022	2023
Gastos realizados a terceros	4.741.876 €	5.131.904 €
Sueldos y prestaciones	7.897.444 €	9.361.980 €
Gastos operativos	5.926.741 €	8.163.168 €
Gastos a proveedor de capital	0 €	
Gastos al gobierno (Impuesto Sociedades)		
Otros tributos	25.969 €	42.124 €
Inversiones comunitarias (donaciones)	600 €	600 €
Inversiones en I+D+i	964.762 €	675.333 €

ASISTENCIA FINANCIERA RECIBIDA DEL GOBIERNO (201.4)

ASISTENCIAS RECIBIDAS DEL GOBIERNO	2022	2023
Subvenciones	108.149 €	50.915 €
Bonificaciones SS	11.242 €	12.343 €
Incentivos Financieros	0 €	
Deducciones fiscales (Impuestos de sociedades)		452.644 €
Ayudas -tasas de impuestos		

LUCHA CORRUPCIÓN (205.1, 205.2 Y 205.3)

En Eurofins nos enorgullecemos de que la integridad, la imparcialidad y la independencia formen un parte integral e inalienable de la cultura de nuestro Grupo.

Estos son las palabra con las que Gilles Martin (CEO del grupo Eurofins) presenta la política de antisoborno de la organización. Reconocemos que la corrupción socava los principios fundamentales de integridad y ética y estamos dedicados a promover una cultura organizacional basada en la transparencia, la honestidad y el cumplimiento de las mejores prácticas disponemos.

El Grupo Eurofins tiene implementado un sistema de Compliance que se inició en el año 2020 con la aprobación del Código Ético. La formación en el Código, así como el resto de las políticas, son de obligado cumplimiento para todos los empleados y empleadas de de la compañía.

Tolerancia cero con corrupción en todas sus formas. Para respaldar este compromiso, código ético y políticas, hemos establecido procedimientos para analizar los riesgos de independencia e imparcialidad en cada una de las actividades que se abordan.

- Nuevas adquisiciones dentro del entorno Eurofins
- Nuevos empleados y empleadas
- Nuevos trabajos de inspección
- Nuevas licitaciones

Además del código y procesos mencionados anteriormente, a lo largo del sistema, se dispone de recomendaciones y políticas

adicionales destinadas a garantizar un comportamiento integro y minimizar los riesgos de corrupción.

- Normas de Eurofins sobre operaciones con información privilegiada para todos los empleados
- Recomendaciones de la autoridad contratante y de gastos (S&CA)
- Política del Grupo Eurofins sobre Comportamiento Ético en los Laboratorios
- Cumplimiento y denuncia de irregularidades para líderes y responsables de cumplimiento de las empresas Eurofins.
- Código ético de proveedores.

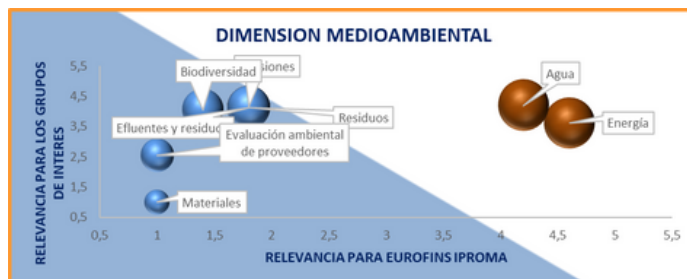
Confirmamos que todas las operaciones sujetas a la evaluación de riesgos han sido revisadas en detalle. No se ha identificado riesgos para la independencia e imparcialidad en ninguna de la operaciones que hemos participado.

Todos los miembros del órgano de gobierno fueron informados y capacitados sobre estos temas durante los años 2022 y 2023. Actualmente, ninguno de ellos tiene pendiente completar formación adicional en este sentido.

No ha habido casos de corrupción.

DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL

Gráfico de materialidad



ASUNTOS MATERIALES	MATERIAL	COBERTURA	GRUPOS DE INTERES
Agua	Si	Interna y externa	Propietarios Sociedad
Energía	Si	Interna y externa	Propietarios Sociedad

La estrategia de la organización en esta área se centra en la reducción de la huella de carbono, donde cada uno de los aspectos materiales influye en su valor. La organización se tiene como objetivo la reducción de esta huella y, en este sentido, cuenta con un sistema de gestión medioambiental para mitigar

los riesgos de un impacto ambiental negativo derivado de un control inadecuado. Se realiza un monitoreo exhaustivo de todos los aspectos que afectan a la huella de carbono. Siendo la energía uno de los aspectos que para la organización más impacta en huella, es por ello que se ha priorizado en esta área objetivos respecto a la energía, tenido como objetivo la reducción de un 5%.



No obstante como la estrategia es mejorar nuestra huella, todos los años la organización se somete a auditoría externa para el cálculo de los tres alcances (1, 2 y 3) de la huella con el objeto de verificar los esfuerzos hechos, ponerlos en valor y ser confiable para los clientes.

ENERGÍA (GRI 302)

La energía es un recurso esencial cuyo consumo debe ser gestionado con eficiencia para minimizar su impacto en el cambio climático. Es imperativo no solo reducir el uso de energía convencional, sino también explorar fuentes más limpias y sostenibles.

La promoción del uso eficiente de la energía es una política ampliamente adoptada, no solo en el ámbito energético, sino en todas las áreas que hacen uso de recursos.

La tecnología ha avanzado considerablemente en los últimos años, lo que ha permitido el desarrollo de equipos más eficientes energéticamente. Esto incluye mejoras en el diseño, la ingeniería y los materiales utilizados en la fabricación de equipos. No obstante, se ha considerado satisfacer parte de los requerimientos energéticos con energía procedente de paneles solares. Además, la organización se compromete de manera prioritaria a reducir la huella derivada de este aspecto.

ASPECTO ENERGÍA	2022	2023
302_1. CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO		
Energía Renovable (Julios)	0	5,67045E+11
Energía no renovable	3,62382E+12	4,67951E+12
302_2. CONSUMO ENERGETICO EXTERNO		
Energía renovable (vehiculos)	0	0
Energía no renovable (vehiculos)	4,19E+12	5,16E+12
TOTAL CONSUMO ENERGETICO		
Consumo de combustible (Julios)	7,81E+12	1,04E+13
302_3 . INTENSIDAD ENERGÉTICA		
Julios/parámetro	3,30E+06	1,70E+06
Energía Total	7,81E+12	5,25E+12
Parametros	2364666	3077949
302_4. REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGETICO		
Julios/trabajador	2,71E+10	1,67E+10

AGUA (GRI 303)

El agua es un recurso invaluable que demanda una atención diligente y una gestión eficaz. Reconocemos la necesidad imperante de preservar y proteger este vital elemento, tanto para el bienestar de las generaciones presentes como para las futuras.

Nuestra estrategia para con este aspecto material es clara y sencilla: se trata de aplicar una gestión responsable del agua.

Por ello, nuestras políticas de uso del agua se enfocan en asegurar que este recurso vital se utilice de manera eficiente y consciente. Nos comprometemos a hacer un uso adecuado del agua, y a mejorar continuamente nuestros procesos para reducir su consumo. Para ello se realizan auditorias de proceso que permite verificar si se están siguiendo los procesos establecidos. De estas auditorias también se obtiene feedback para la mejora.

Las aguas contaminadas son segregadas y tratados como residuos con el fin de no dañar los vertidos. Periódicamente se analiza los vertidos realizados con el objeto de verificar la correcta aptitud del agua y por tanto la eficacia de los protocolos llevados a cabo.

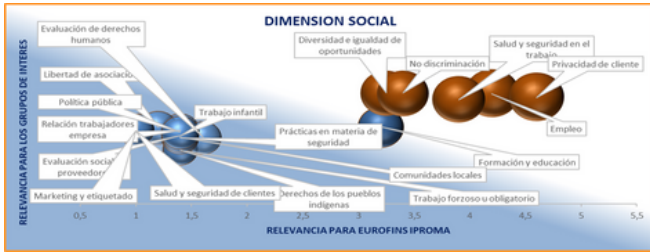
No se dispone todavía ni de depuración de aguas ni de tratamiento de regeneración.

El aumento en el consumo de agua puede parecer significativo, pero esto se debe al crecimiento exponencial de las instalaciones. Además, durante tres meses de este periodo, se han utilizado simultáneamente las instalaciones antiguas y las nuevas, ya que se ha realizado un traslado paulatino para evitar cerrar la actividad y continuar brindando servicio al cliente.

ASPECTO AGUA	2022	2023
Consumo de agua (m3)	2986	4139

DIMENSIÓN SOCIAL

Gráfico de materialidad



Los temas que han sido destacados por su marcada importancia tanto para la organización como para los grupos de interés son los siguientes:

ASUNTOS MATERIALES	MATERIAL	COBERTURA	GRUPOS DE INTERÉS
Empleo	SÍ	Interna y externa	Propietarios Sociedad Empleados
Seguridad y salud	SÍ	Interna y externa	Propietarios Empleados
Diversidad	SÍ	Interna y externa	Propietarios Sociedad Empleados
No discriminación	SÍ	Interna y externa	Propietarios Empleados
Privacidad cliente	SÍ	Interna y externa	Propietarios Sociedad Clientes

Nuestra estrategia en materia social persigue:

- Mantener una tasa de siniestralidad baja, reduciendo la misma año a año mediante el fomento de una cultura organizacional que priorice la seguridad y el bienestar de los empleados, incentivando la participación en iniciativas de seguridad y promoviendo el cuidado mutuo.
- Mantener un entorno inclusivo y justo de trabajo mediante la implementación de acciones desplegadas de nuestro plan de igualdad.
- Generar un impacto positivo en la sociedad mediante la incorporación de acciones del voluntariado corporativo.

Se dispone de un sistema de gestión de prevención que establece protocolos para mitigar los riesgos de impacto social negativo, además de mantener un seguimiento adecuado de la siniestralidad y fomentar un espíritu de mejora continua.

Asimismo, contamos con un plan de igualdad y procedimientos de prevención del acoso, que nos permiten monitorizar y gestionar posibles casos de discriminación, garantizando un ambiente laboral seguro, respetuoso y equitativo para todos nuestros colaboradores. Dentro de este marco, promovemos activamente una cultura de inclusión y aceptación de la diversidad, donde se valora y respeta la singularidad de cada individuo.

EMPLEO (GRI 401)

EMPLEABILIDAD Y RETENCIÓN (GRI 401-1, GRI401-2 y GRI401-3)

Gestionar adecuadamente el aumento significativo de la plantilla para garantizar la estabilidad en la empleabilidad implica varios aspectos clave, como garantizar salarios justos, condiciones de trabajo seguras y fomentar la formación y el desarrollo profesional.

Aquí hay algunas medidas específicas que la empresa toma para abordar este aspecto y gestionar los riesgos derivados de una mala diligencia.

○ Salarios Justos:

Se realizan análisis periódicos de las categorías para asegurarse de que los salarios estén alineados con los estándares indicados según convenio en relación con las responsabilidades y el desempeño laboral.



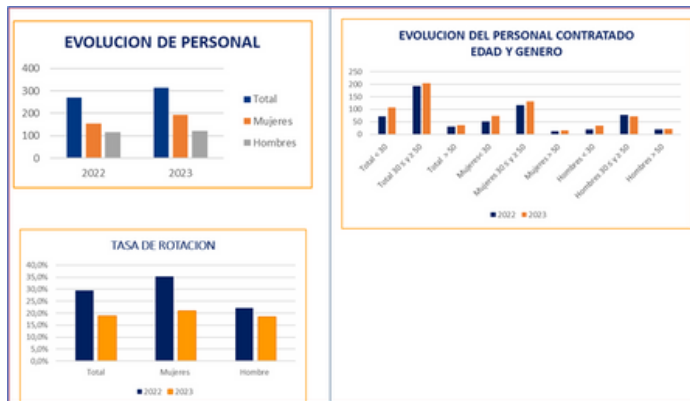
- o Programas de incentivos basado en el desempeño
- o Fomentar la Formación y Desarrollo Profesional:

Se realizan programas de formación y desarrollo que ayudan a los empleados a adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes para sus roles y para el crecimiento dentro de la empresa.

Se promueve una cultura de aprendizaje continuo que fomente la participación en actividades de desarrollo profesional, como cursos en línea, talleres y conferencias.

Todos los trabajadores de Eurofins IPROMA están cubiertos por las mismas prestaciones independiente de si la contratación es fija, temporal o a tiempo parcial.

DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE CONTRATACIÓN DE LA PLANTILLA



Nota: Los datos no son tratados por área geográfica porque el 71% de la plantilla está concentrado en la sede central.

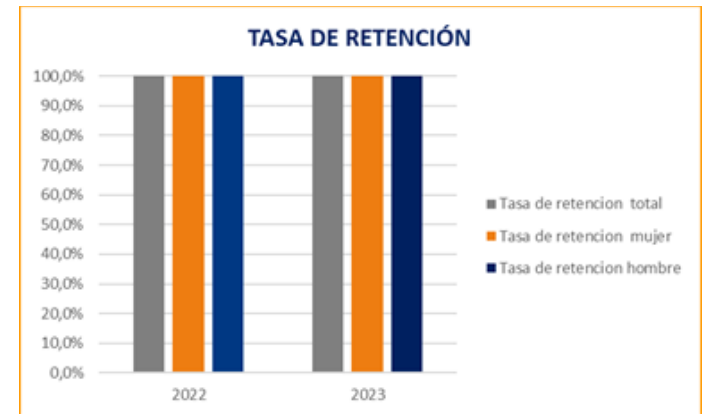
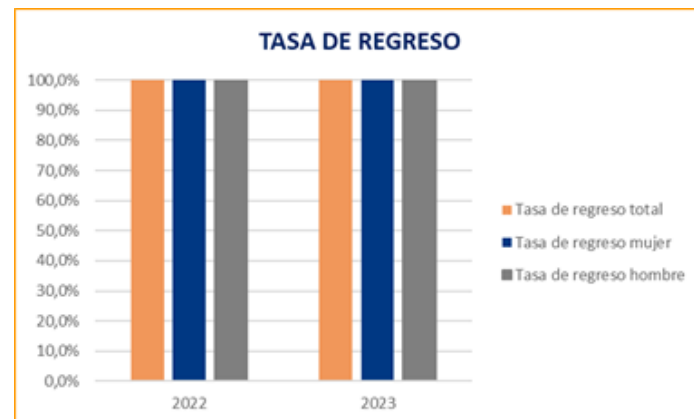
El crecimiento de nuestra plantilla está directamente relacionado con el aumento exponencial de la carga de trabajo y la expansión de nuevos servicios que hemos incorporado. Este crecimiento es un reflejo de nuestro compromiso continuo con la excelencia y la innovación en todas nuestras áreas de operación.

A medida que nuestra empresa ha crecido, también lo ha hecho la demanda por nuestros productos y servicios. Este incremento en la carga de trabajo ha requerido la incorporación de más personal para mantener la calidad y la eficiencia en nuestras operaciones diarias. Nuestros equipos están constantemente adaptándose y respondiendo a las necesidades cambiantes del mercado, lo que nos permite seguir siendo competitivos y satisfacer las expectativas de nuestros clientes.

La diversificación y expansión de nuestra oferta de servicios han sido fundamentales para nuestro crecimiento. Hemos identificado oportunidades estratégicas para introducir nuevos servicios que complementan nuestra oferta existente, lo que nos ha permitido atraer a una base de clientes más amplia y acceder a nuevos mercados. Esta ampliación de servicios ha hecho necesario el reclutamiento de especialistas y profesionales adicionales que aportan el conocimiento y la experiencia necesarios para gestionar y ejecutar estos nuevos proyectos con éxito.

Evaluación la tasa de regreso y tasa de retención de la plantilla:

- o **Tasa de regreso:** se refiere al % de empleados que vuelven de un regreso de permiso parental con respecto al total de los que se fueron de permiso parental.
- o **Tasa de retención:** se refiere al personal que vuelve de permiso parental y está en la organización 12 meses después.



Nota: El nº de mujeres con derecho a permiso parental fue de 7 en el 2022 y 4 en el 2023. El nº de hombres con derecho a permiso parental fue 4 en 2022 y 3 en 2023 respectivamente.

Todo el personal que ha tenido derecho a baja parental la ha disfrutado, ha regresado y está en la organización 12 meses después.

SEGURIDAD Y SALUD

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO (403-1)

Eurofins IPROMA se distingue por su compromiso inquebrantable con la seguridad y la salud de su equipo, reflejado en la implementación de un Sistema de Gestión basado en la norma ISO 45001 y en el cumplimiento riguroso de la legislación española vigente.

Nuestro principal objetivo como empresa es mejorar la calidad de vida, la salud y el bienestar de quienes integran Eurofins IPROMA y **reducir la siniestralidad un 10%**. Para ello, hemos diseñado un plan de acogida dirigido a los nuevos empleados, asegurando que reciban información detallada sobre salud, seguridad en el trabajo, así como sobre nuestras políticas y nuestro Código Ético.



En vista de nuestro compromiso con la excelencia operativa, nos hemos propuesto como uno de nuestros principales objetivos para el próximo año la digitalización integral de toda nuestra documentación preventiva. Esto nos permitirá optimizar nuestros procesos y facilitar el acceso a la información necesaria para una gestión eficaz de la seguridad y la salud laboral.

Además, contamos con una sólida Política de Prevención de Riesgos Laborales que abarca todas las actividades y niveles jerárquicos de la compañía. Esta política establece nuestros compromisos y principios fundamentales:

- Cumplir con la legislación aplicable en todo momento.
- Garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todos los colaboradores.
- Involucrar activamente a todo el personal en la cultura de prevención.
- Fomentar la participación y el compromiso en materia de seguridad y salud.
- Promover la mejora continua de nuestro sistema de gestión en prevención.
- Planificar la prevención de riesgos de manera integral y proactiva.
- Adaptar el trabajo a las capacidades y necesidades individuales de cada empleado.
- Proporcionar formación continua y actualizada a todos los trabajadores.
- Estar al tanto de los avances tecnológicos y técnicos relevantes para nuestro ámbito de trabajo.
- Con estos compromisos y principios, nos esforzamos por crear y mantener un entorno laboral seguro, saludable y orientado hacia la excelencia en Eurofins IPROMA.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES (403-2)

La evaluación de riesgos es revisada y actualizada por el servicio de prevención ajeno junto al dpto. de HSE durante todo el año y, según sus resultados, se planifican las acciones preventivas o correctivas a desarrollar, llevándolas a la planificación preventiva.

Esta evaluación tiene en consideración, las instrucciones técnicas generadas por otros departamentos, la introducción de nuevos equipos de trabajo o nuevas tecnologías, la modificación o acondicionamiento de los lugares de trabajo o la modificación de los procesos productivos, uso de nuevos productos químicos, etc.

Se realiza reconocimiento médico periódicamente, de manera anual, para para garantizar la salud del personal.

Investigamos todos los accidentes e incidentes que se puedan producir durante la jornada laboral y volcamos en la planificación preventiva las acciones derivadas de la investigación realizada. Estas acciones las trasladamos a la plataforma de nuestro sistema de gestión para llevar el seguimiento de las acciones a desarrollar.

SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO (403-3)

Eurofins IPROMA cuenta, desde 01.01.24, con un nuevo servicio de prevención ajeno que cubre, al igual que el anterior las cuatro especialidades. Evaluando las condiciones de trabajo y los posibles riesgos a los que los trabajadores/as pueden enfrentarse durante el desarrollo de sus actividades. Esta evaluación incluye medidas preventivas y correctivas en caso de que sea necesario.

El cambio al nuevo SPA ha venido originado para poder tener una mayor red de centros y profesionales de alta cualificación e implicación, garantizándonos el cuidado de la salud y seguridad de nuestra plantilla de forma más cercana, con mayor calidad profesional, humana y tecnológica.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (403-4)

Eurofins IPROMA tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud formado por los representantes de los trabajadores/as (delegados/as) y los representantes de la empresa que se reúne trimestralmente.

Su función es ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

El CSS tiene una participación muy activa desarrollando muchas iniciativas de seguridad.

El ratio de respuesta del comité de seguridad y salud en el año 2023 ha sido superior al 70% de las consultas/solicitudes que realiza el comité en las reuniones trimestrales.

Asimismo, tenemos canales de comunicación abiertos para toda la plantilla. Desde inicios de año 2023, disponemos de un buzón de sugerencias reactivo eficazmente. Las sugerencias en materia de Seguridad y Salud han supuesto el 48% del total de sugerencias.



La debida diligencia en este proceso se realiza midiendo la eficacia y desempeño de este buzón de sugerencias relativa a Seguridad y Salud.

EFICACIA DEL PROCESO 2023	84,6%
CAPACIDAD DE RESPUESTA 2023	92,3%



FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (403-5)

La Política del grupo empresarial en relación con la Seguridad y Salud en el trabajo hace hincapié en la formación y la comunicación como herramientas fundamentales de la actividad preventiva.

Se realiza formación de trabajadores y directivos de modo sistemático especialmente en temas relacionados con formaciones de acogida, formaciones de seguridad y salud por puesto de trabajo, formación en emergencias, formación primeros auxilios, formación en espacios confinados y trabajos en altura y manejo de productos químicos entre los temas más principales.

Hay que destacar que de forma periódica se realiza la distribución de **píldoras formativas** para difundir consejos y orientaciones sobre salud y seguridad en el puesto de trabajo, aumentando así la cultura preventiva de la plantilla.

Es importante resaltar que se ha empezado en 2023 de manera periódica llevar a cabo la distribución bimensual de píldoras formativas, diseñadas específicamente para difundir consejos y orientaciones sobre salud y seguridad en el entorno laboral en temáticas como orden y limpieza, medios de extinción, uso correcto de equipos de protección y trabajo, picaduras de insectos entre otros.

Esta práctica se ha convertido en un pilar fundamental para fomentar una cultura preventiva en nuestra plantilla en temas como orden y limpieza en los puestos de trabajo.

PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES (403-6)

Eurofins IPROMA apuesta por actividades que fomentan la salud y el bienestar de las personas en su lugar de trabajo.

Participando en diferentes campañas de nutrición, deporte y actividad física como, por ejemplo, proporcionando fruta natural a toda la plantilla durante todos los días laborales y participando

en carreras solidarias, así como creando un entorno laboral positivo con puntos verdes distribuidos por el centro de trabajo, con plantas y flores y utilización de aceites aromáticos.

En Eurofins IPROMA, nuestra prioridad es el bienestar integral de nuestro equipo. Por eso, desde inicios de 2023, estamos apostando firmemente por actividades que promuevan la salud y el equilibrio en el entorno laboral. Nos involucramos activamente en diversas campañas de nutrición, deporte y actividad física, como proporcionar **fruta fresca** a toda nuestra plantilla durante los días laborales y participar en emocionantes carreras solidarias.

Además, hemos creado un entorno laboral enriquecedor y positivo mediante la introducción de puntos verdes por todo el centro de trabajo, adornados con **plantas y flores**. Estos espacios no solo embellecen nuestras instalaciones, sino que también contribuyen a un ambiente más relajado y armonioso. Además, para estimular los sentidos, hemos incorporado el uso de aceites aromáticos que elevan el estado de ánimo y promueven la concentración.

En Eurofins IPROMA, creemos que un lugar de trabajo saludable y feliz es fundamental para el éxito de nuestra empresa y el bienestar de nuestro equipo. Seguiremos innovando y promoviendo iniciativas que fomenten un estilo de vida saludable y una cultura laboral positiva para todas las personas trabajadoras.

Siguiendo en la línea de nuestra preocupación por el bienestar integral de nuestros empleados, Eurofins IPROMA ofrece la opción de contratar un seguro médico privado. Trabajamos diligentemente para asegurar acuerdos económicos favorables para nuestra plantilla, garantizando así que tengan acceso a servicios de salud de calidad sin preocupaciones financieras.

Creemos firmemente que cuidar de la salud de nuestro equipo es una inversión en su bienestar y en el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Por eso, nos esforzamos por ofrecer beneficios que promuevan la tranquilidad y la seguridad en todos los aspectos de la vida de nuestros trabajadores. Continuaremos buscando oportunidades para mejorar y

enriquecer la experiencia laboral de todos nuestros empleados en Eurofins IPROMA.

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LOS IMPACTOS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO DIRECTAMENTE VINCULADOS A TRAVÉS DE LAS RELACIONES COMERCIALES (403-7)

Se realiza coordinación de actividades empresariales siguiendo las pautas establecidas por la legislación española vigente para mitigar los impactos sobre la salud y la seguridad del personal trabajador de Eurofins IPROMA que desarrolla sus actividades fuera de las instalaciones y para el personal externo que las realiza en Eurofins IPROMA desarrolla sus actividades fuera de las instalaciones y para el personal externo que las realiza en Eurofins PROMA.

COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO (403-8)

Todos los trabajadores están cubiertos por sistema de seguridad y salud.

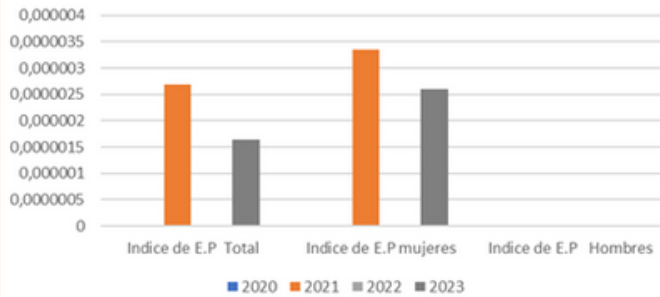
Contamos con un sólido sistema integral de seguridad y salud que cubre a todos nuestros empleados. Nos comprometemos a proporcionar un entorno laboral seguro y saludable para cada miembro de nuestro equipo, cumpliendo con los más altos estándares de calidad y seguridad en todo momento.

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL (403-9)





INDICE DE ENFERMEDAD PROFESIONAL



No ha habido fallecimientos.

LAS DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES (403-10)

Durante el año 2023, Eurofins IPROMA registró un único caso potencial de enfermedad profesional relacionada con aspectos musculoesqueléticos. Ante esta situación, llevamos a cabo un análisis ergonómico del puesto de trabajo afectado, no identificando deficiencias significativas en el diseño o la disposición de éste registró un único caso potencial de enfermedad profesional relacionada con aspectos musculoesqueléticos. Ante esta situación, llevamos a cabo un análisis ergonómico del puesto de trabajo afectado, no identificando deficiencias significativas en el diseño o la disposición de éste.

En respuesta a esta situación, implementamos medidas proactivas para garantizar el bienestar del trabajador afectado. Esto incluyó la adaptación personalizada del puesto de trabajo, diseñada específicamente para satisfacer las necesidades individuales y mitigar cualquier posible riesgo para la salud.

Las causa más importantes de motivo de lesiones son:

Lesiones mujeres	2022	2023
Caidas al mismo nivel	✓	✓
Sobre esfuerzo	✓	✓
Salpicadura de producto Químico	✓	✓
Cortes	✓	✓
Torcedura	✓	✓
Reaccion alergica	✓	✓
In itinere	✓	✓
Caidas de distino nivel	✓	✓
Tropiezo	✓	✓

Lesiones hombres	2022	2023
Posturas forzadas	✓	
Torceduras	✓	
Cidas a distinto nivel	✓	
Pisadas objetos	✓	
In mission		✓
In itinere		✓
Cortes		✓
Picaduras		✓
Atrapamientos		✓

DIVERSIDAD (405)

La igualdad de oportunidades es un derecho fundamental en el ámbito mundial al que estamos comprometidos y cuya gestión implica la implementación de medidas a través de un plan de igualdad. Este plan puede abarcar diversas áreas, como el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y la conciliación de la vida laboral y personal, entre otros aspectos.

Nuestro plan de igualdad implica identificar y abordar las barreras que impiden que todas las personas, independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra característica, puedan acceder en igualdad de condiciones y desarrollarse en la compañía.

Entre las medidas que pueden incluirse en un plan de igualdad se encuentran la promoción de la diversidad en la contratación, la eliminación de sesgos y estereotipos en los procesos de selección, la garantía de igualdad salarial por trabajo de igual valor, y la sensibilización y formación del personal en materia de igualdad y no discriminación.

DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA (405.1)

CATEGORIA	2022		2023	
	% mujeres	% hombres	% mujeres	% hombres
GRUPO 1 A	2,8%	7,7%	3,2%	6,3%
GRUPO 1 B	4,4%	4,3%	3,6%	4,7%
GRUPO 1 C	3,3%	2,6%	2,3%	1,6%
GRUPO 2 A	1,1%	1,7%	0,5%	0,8%
GRUPO 2 B	1,1%	0,9%	1,4%	0,8%
GRUPO 2 C	4,4%	0,9%	5,0%	2,3%
GRUPO 3 A	11,7%	10,3%	13,6%	12,5%
GRUPO 3 B	21,7%	18,8%	16,8%	11,7%
GRUPO 3 C	16,7%	22,2%	19,1%	21,9%
GRUPO 3 D	30,6%	26,5%	33,2%	33,6%
GRUPO 4 A	1,1%	1,7%	0,5%	1,6%
GRUPO 4 B	1,1%	2,6%	0,9%	2,3%

EDAD	2022			2023		
	% <30	% 30-50	% >50	% <30	% 30-50	% >50
GRUPO 1 A	0,00	0,04	0,16	0,00	0,04	0,16
GRUPO 1 B	0,01	0,06	0,03	0,01	0,06	0,03
GRUPO 1 C	0,00	0,02	0,08	0,00	0,02	0,08
GRUPO 2 A	0,00	0,01	0,00	0,00	0,01	0,00
GRUPO 2 B	0,02	0,00	0,03	0,02	0,00	0,03
GRUPO 2 C	0,05	0,03	0,05	0,05	0,03	0,05
GRUPO 3 A	0,02	0,19	0,16	0,02	0,19	0,16
GRUPO 3 B	0,07	0,20	0,11	0,07	0,20	0,11
GRUPO 3 C	0,24	0,20	0,11	0,24	0,20	0,11
GRUPO 3 D	0,58	0,23	0,19	0,58	0,23	0,19
GRUPO 4 A	0,00	0,01	0,00	0,00	0,01	0,00
GRUPO 4 B	0,01	0,00	0,08	0,01	0,00	0,08

TENDENCIA DIVERSIDAD SALARIAL (405.2)

La tabla muestra las diferencias salariales en función de la categoría y su tendencia. Sin haber diferencias significativas, podemos decir que no hay cambios importantes de una año a otro. Existiendo algunas categorías donde las diferencias se recogen y en otras se hacen más significativas sin ser diferencias relevantes, ni estar escoradas a un lado otro en cuanto a género.





NO DISCRIMINACIÓN (406)

Es fundamental prevenir la discriminación en todos los ámbitos de la vida, ya que afecta negativamente a la igualdad de oportunidades y al bienestar de las personas. Para minimizar este riesgo, es crucial implementar medidas como la formación continua, el fomento de una cultura de respeto y diversidad, así como establecer procedimientos claros para detectar y tratar casos de acoso. Estas acciones no solo promueven entornos laborales más inclusivos y justos, sino que también contribuyen a la construcción de sociedades más equitativas y cohesionadas.

Se dispone de un protocolo de prevención del acoso que pretenden prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación en la empresa y afrontarlas de manera efectiva en el caso de que estas lleguen a producirse.

CASOS DE ACOSO	2022	2023
Por razones de sexo	0	1
Laboral	0	0

PRIVACIDAD DEL CLIENTE (418)

La organización ha implementado un sistema conforme al Reglamento Español de Protección de Datos para proteger adecuadamente la información de los clientes, minimizando así los riesgos de violación de la privacidad. Además, se han establecido procedimientos para gestionar el almacenamiento y la destrucción de registros de acuerdo con la ley y los acuerdos con los clientes, garantizando el cumplimiento normativo y la seguridad de los datos.

No se ha identificado que se hayan producido casos de desvelación de información de cliente.



> ANEXO I

ÍNDICE MEMORIA GRI

Declaración de uso: Eurofins IPROMA ha elaborado esta memoria de sostenibilidad siguiendo los estándares GRI para el periodo 1/01/2022 a 31/12/2023.

GRI 1. Usado: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Ubicación	Requisitos de omisión	Motivo	Explicación	
GRI 2. CONTENIDOS GENERALES (2021)	2.1 Detalles de la organización	Pág. 16				
	2.2 Entidades incluidas en el reporting de sostenibilidad	Pág. 17				
	2.3 Periodo objeto del informe, frecuencia y contacto	Pág. 20				
	2.4 Reexpresión de la información	Pág. 20				
	2.5 Verificación externa	Pág. 20				
	2.6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	Pág. 17-19				
	2.7 Empleados	Pág. 19				
	2.8 Trabajadores que no son empleados	Pág. 19				
	2.9 Estructura de Gobernanza y composición	Pág. 21-22				
	2.10 Nominación y selección del órgano de Gobierno	Pág. 22				
	2.11 Presidente del máximo órgano de Gobierno	Pág. 22				
	2.12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Pág. 22-23				
	2.13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Pág. 23				
	2.14 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Pág. 23				
	2.15 Conflicto de intereses	Pág. 23				
	2.16 Comunicación de las preocupaciones críticas	Pág. 24				
	2.17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno.	Pág. 24				
	2.18 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno	Pág. 24				
	2.19 Políticas de remuneración	Pág. 24				
	2.20 Proceso para determinar la remuneración	Pág. 24				
	2.21 Ratio de compensación total anual			✓	No procede.	Es información confidencial y no relevante. Es una estructura estándar con proceso de remuneración estándar.
	2.22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 3-5				
	2.23 Políticas y compromisos	Pág. 25-26				
	2.24 Incorporación de compromisos políticos	Pág. 25-26				
	2.25 Procesos para remediar los impactos negativos	Pág. 25-26				
	2.26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Pág. 27				
	2.27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	Pág. 27				
	2.28 Afiliación a asociaciones	Pág. 27-28				
	2.29 Enfoque para la participación en grupos de interés	Pág. 28-33				
	2.30 Acuerdos de negociación colectiva	Pág. 19				



ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Ubicación	Requisitos de omisión	Motivo	Explicación
GRI 3. TEMAS MATERIALES	3.1 Proceso de determinación de los temas materiales	Pág. 33-35			
	3.2 Lista de temas materiales	Pág. 33-35			
TEMAS TEMÁTICOS					
DIMENSIÓN ECONÓMICA	MATRIZ DE MATERIALIDAD	Pág. 35-36			
GRI 201. DESEMPEÑO ECONOMICO (2016)	3.3. Gestión de los temas materiales	Pág. 35			
	GRI. 201.1. Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 36			
	GRI. 201.2. Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Pág. 36			
	GRI. 201.4. Asistencia financiera recibida del gobierno	Pág. 36			
GRI 205. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN (2016)	GRI 205.1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 36			
	GRI 205. 2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 36			
DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL	MATRIZ DE MATERIALIDAD	Pág. 36-37			
GRI 302. ENERGIA (2016)	3.3 Gestión de temas materiales	Pág. 36			
	GRI 302.1. Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 37			
	GRI 302.2. Consumo de energía fuera de la organización	Pág. 37			
	GRI 302.3. Intensidad energética	Pág. 37			
GRI 303. AGUA (2018)	GRI 302.4 Reducción del consumo energético	Pág. 37			
	3.3 Gestión de temas materiales	Pág. 37			
GRI 303-5 Consumo de agua	GRI 303-5 Consumo de agua	Pág. 37			
DIMENSIÓN SOCIAL	MATRIZ DE MATERIALIDAD	Pág. 38-43			
GRI 401. EMPLEO (2016)	GRI 3.3 Gestión de los aspectos materiales	Pág. 38-39			
	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Pág. 39			
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pág. 39			
GRI 403. SEGURIDAD Y SALUD (2018)	401-3 Permiso parental	Pág. 39			
	GRI 3.3 Gestión de los aspectos materiales	Pág. 39-42			
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 39-40			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 40			
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Pág. 40			
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 40			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 41			
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Pág. 41			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Pág. 41			
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 41			
GRI 405. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2016)	403-9 Lesiones por accidente laboral	Pág. 41-42			
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Pág. 42			
	GRI 3.3 Gestión de los aspectos materiales	Pág. 42			
	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 42			
GRI 406. NO DISCRIMINACIÓN (2016)	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Pág. 42			
	GRI 3.3 Gestión de los aspectos materiales	Pág. 43			
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág. 43				



ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Ubicación	Requisitos de omisión	Motivo	Explicación
GRI 418. PRIVACIDAD DEL CLIENTE (2016)	GRI 3.3 Gestión de los aspectos materiales	Pág. 43			
	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Pág. 43			

Nos puedes encontrar en...



<https://www.linkedin.com/company/eurofins-iproma>



<https://www.instagram.com/eurofins.iproma>



https://www.x.com/eurofins_iproma



IPROMA

C. Lituania, 8
12006 Castellón de la Plana
Castellón
Tel. 964 25 10 72
atencioncliente@iproma.com
www.eurofins-environment.es