

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA EJERCICIO 2024

SCHARLAU SCIENCE GROUP, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



Tabla de contenido

1	Introducción	4
1.1	Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración	4
2	La organización Scharlau Science Group	5
2.1	Descripción del modelo de negocio	5
2.2	Identificación y participación de los Grupos de Interés	6
2.3	Análisis de materialidad.....	6
2.4	Presencia Geográfica.....	9
2.5	Objetivos estratégicos	9
2.6	Descripción de las Políticas no financieras aplicadas	9
3	Cuestiones sociales y de personal.....	11
3.1	Información sobre empleados.....	11
3.2	Seguridad y salud laboral	20
3.3	Relaciones sociales.....	22
3.4	Formación	23
3.5	Accesibilidad universal de las personas con discapacidades	24
3.6	Igualdad y medidas adoptadas para promover el empleo	24
4	Lucha contra la corrupción y el soborno	25
4.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	25
4.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.....	26
4.3	Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	26
5	Información sobre la sociedad y el desarrollo sostenible.....	27
5.1	Compromisos de la organización con el desarrollo sostenible	27
5.2	Subcontratación y proveedores	28
5.3	Consumidores	30
5.4	Información fiscal	31
6	Medioambiente.....	31
6.1	Gestión medioambiental	31
6.2	Contaminación	33
6.3	Economía circular, prevención y gestión de residuos	34
6.4	Uso sostenible de los recursos	35

6.5	Cambio climático	37
6.6	Protección de la diversidad	39
6.7	Cumplimiento de la legislación	39
7	Derechos humanos	40
Anexos		41
Anexo I. Índice de contenidos e indicadores GRI		41
Anexo II. Tablas de partes interesadas		45
Anexo III. Grupos profesionales.....		47
Anexo IV. Razones de omisión.....		48

1 Introducción

El presente Estado de Información No Financiera y Diversidad responde a los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Para su elaboración, se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01), derivadas de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, que modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos empresariales, así como la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En consecuencia, mediante este Estado de Información No Financiera y Diversidad, se satisfacen los requerimientos establecidos por la Ley 11/2018. Este documento se elaborará anualmente con el propósito de proporcionar información relevante para los grupos de interés en relación con Scharlau Science Group, S.L. (en adelante, “Sociedad Dominante”, “grupo” o “la organización”) y sus sociedades dependientes, en los ámbitos de reporte definidos por la mencionada Ley.

Para cualquier consulta sobre este Estado de Información No Financiera y Diversidad, se puede dirigir una comunicación por escrito al domicilio social ubicado en Gato Pérez, 33, Pol. Ind. Mas d'en Cisa, E08181, Sentmenat, Barcelona, España.

1.1 Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración

El Estado de Información No Financiera y Diversidad recoge información correspondiente al ejercicio 2024, siendo este el primer informe de esta naturaleza elaborado por la organización que abarca todas sus actividades y servicios, así como los de sus sociedades dependientes.

Este documento se ha desarrollado tomando como referencia los Estándares GRI (GRI Sustainability Reporting Standards). Un índice detallado de los indicadores reportados se encuentra incluido como anexo al presente informe (ver Anexo I).

El contenido del Estado de Información No Financiera y Diversidad se ha elaborado de acuerdo con los principios de participación de los grupos de interés, considerando especialmente los principios de materialidad, transparencia e integridad. Asimismo, se ha procurado garantizar el equilibrio, precisión, puntualidad, comparabilidad, claridad y fiabilidad de los datos incluidos.

Finalmente, es importante señalar que el presente informe ha sido sometido a un proceso de verificación externa e independiente conforme a lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

2 La organización Scharlau Science Group

Scharlau Science Group, S.L. es un grupo empresarial con sede central ubicada en Barcelona, España, y filiales en Italia y Filipinas.

2.1 Descripción del modelo de negocio

El grupo está compuesto por ocho empresas, además de la sociedad dominante, dedicadas a la fabricación y comercialización de productos para comunidad científica.

Las sociedades que conforman el grupo se detallan a continuación:

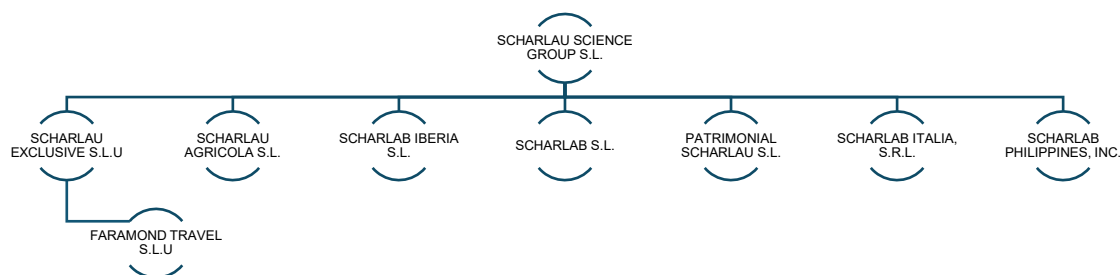


Ilustración 1 Estructura Grupo Scharlab, datos a 31 de diciembre 2024.

El grupo desarrolla su actividad a través de cuatro líneas de negocio diferenciadas:

Fabricación y distribución de productos para laboratorio, que constituye la actividad principal del grupo. Esta línea incluye tanto la producción y comercialización de reactivos químicos y medios de cultivo, como la distribución de equipamiento complementario (fotómetros, incubadoras, entre otros) necesario para el uso adecuado de dichos productos en entornos científicos y técnicos.

Comercialización de artículos de piel de alto valor añadido, orientada al diseño y venta de productos exclusivos de marroquinería, especialmente enfocados al segmento de viajes y negocios.

Actividad agrícola, desarrollada a través del cultivo, producción y comercialización de productos agrícolas, contribuyendo a la diversificación del negocio del grupo.

Alquiler de inmuebles, centrada en la gestión y explotación de activos inmobiliarios propios para su arrendamiento a terceros.

2.1.1 Entorno empresarial

En su Business Plan 2023-2025, la organización analiza el entorno competitivo relacionado con los sectores del vidrio de laboratorio, del plástico de laboratorio y del mercado internacional del sector químico, prestando especial atención a sus filiales en Italia y Filipinas.

2.1.2 Principales actividades y servicios desarrollados

La organización se dedica principalmente al diseño, fabricación y distribución de productos y servicios que contribuyen al avance y mejora de la comunidad científica.

2.1.3 La organización en cifras

A continuación se presentan las principales cifras correspondientes al ejercicio 2024:

	Principales cifras
Importe neto de la cifra de negocios (euros)	69,97 M€
Resultado de explotación (euros)	9,91M€
Resultado consolidado del ejercicio (euros)	8,13 M€
Capital social (euros)	3,27 M€
Deudas con entidades de crédito a largo plazo (euros)	0,62 M€
Deudas con entidades de crédito a corto plazo (euros)	0,4 M€
Plantilla (número de empleados)	271

Tabla 1 Principales cifras de la organización, datos a 31 de diciembre 2024

2.1.4 Principales certificaciones, licencias y registros de la organización

A continuación se presentan las certificaciones, licencias y registros por sociedades:

	Scharlab, SL	Scharlab Italia
Certificado ISO 9001:2015	Si	Si
Certificado ISO 13485:2016	Si	-
Certificado ISO 14001:2015	Si	-
Licencia manipulación productos intermedios animales no destinados a consumo humano	Si	-
Licencia funcionamiento de instalación de productos sanitarios	Si	-
Certificado Cambra de Comerç de Sabadell	Si	-
Registro SANDACH	Si	-
Registro empresa distribuidora de productos sanitarios	Si	-
Certificado de inscripción (Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO2 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico)	Si	-

Tabla 2 Principales certificaciones, licencia y registros, datos a 31 de diciembre 2024

Adicionalmente, Scharlab, S.L. (en adelante “Scharlab”) cuenta con un sistema de gestión de calidad certificado desde el año 1995 según la norma ISO 9001, y desde el año 2002 dispone de la certificación en gestión medioambiental conforme a la norma ISO 14001.

2.2 Identificación y participación de los Grupos de Interés

La organización ha establecido el procedimiento denominado "Definición y seguimiento de las partes interesadas por proceso", con el fin de identificar y comprender las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. La relación de la organización con estos grupos está basada en la confianza y transparencia. Para gestionar eficazmente estas relaciones, la organización ha desarrollado tablas específicas donde se detallan las partes interesadas, sus expectativas, necesidades y el seguimiento realizado para asegurar su cumplimiento.

2.3 Análisis de materialidad

El Estado de Información No Financiera presenta información relevante para la organización, sus sociedades dependientes y especialmente para sus grupos de interés. El análisis de materialidad se ha realizado mediante un proceso estructurado en cuatro etapas:

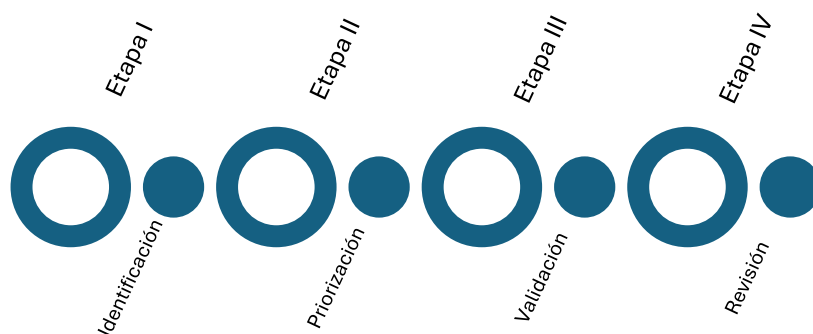


Ilustración 2 Etapas análisis de la materialidad

i. Etapa de identificación

Se realizó una identificación preliminar de los temas relevantes para el grupo y sus sociedades dependientes, considerando aspectos definidos por los grupos de interés, la industria, la Ley 11/2018 y los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

ii. Etapa de priorización

Se efectuó una priorización de los temas identificados con el objetivo de seleccionar aquellos con mayor impacto potencial en la actividad del grupo y que puedan afectar directamente a sus grupos de interés. Esta priorización se basó en:

- Análisis del contexto organizacional.
- Consideración de los temas relevantes para la industria específica del grupo y sus sociedades.
- Marco de referencia proporcionado por la Ley 11/2018.

iii. Etapa de validación

Se validaron los temas principales identificados y priorizados (alto o medio), en función de las necesidades y expectativas de los grupos de interés (Ver Anexo II), tanto internos como externos. Estas necesidades y expectativas fueron analizadas para cada proceso organizacional y sus respectivos grupos de interés, según las tablas definidas de partes interesadas.

iv. Etapa de revisión

Finalmente, se realizó una revisión de los aspectos materiales seleccionados. En la siguiente tabla se presenta la priorización correspondiente al ejercicio 2024, destacando aquellos aspectos considerados de prioridad media y alta, sobre los cuales se ha enfocado principalmente la información contenida en el presente Estado de Información No Financiera:

Prioridad	
I	Alta
II	Media

Materia	Submateria	Inquietudes	Prioridad
Sociales y Personal	Empleo/Ocupación	Condiciones laborales	II
		Brecha salarial	
	Organización del trabajo	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	I
		Remuneración laboral	

		Comunicación	
		Certificaciones	
	Salud y Seguridad	Soporte a la seguridad	I
		Cumplimiento de normas e instrucciones de seguridad	
		Evaluaciones de Riesgo	
		Estudios de seguridad	
	Relaciones sociales	Participación en eventos del sector	I
	Formación y crecimiento laboral	Realizar la formación anual necesaria	I
		Solicitar formación y evaluarla	
	Accesibilidad de las personas con discapacidad	Diversidad e integración	I
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	I
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	
Corrupción y Soborno	Prevención de la corrupción y soborno	Ética empresarial	I
		Cumplimiento regulatorio	
	Lucha contra el blanqueo de capitales	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	I
	Aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro	Gestión de las donaciones	I
Sociedad y Sostenibilidad	Desarrollo Sostenible	Optimización de stocks	I
		Soporte al mantenimiento de la ISO 14001	
		Ecodiseño e innovación	
	Subcontratación y proveedores	Evaluación de proveedores	I
		Rapidez para la solicitud de documentación a fabricantes	
		Tener la documentación técnica necesaria	
		Calidad del producto	
		Producción a tiempo y en calidad.	
	Consumidores	Gestión eficiente de las respuestas de Reclamaciones	I
		Desarrollo de ventas y oportunidades	
		Comunicación necesidades. Uso correcto de las instalaciones.	
	Información fiscal	Cumplimiento regulatorio	I
Medioambiente	Gestión Medioambiental	Datos de desempeño ambiental y huella de carbono	I
		Cambio climático	
	Contaminación	Emisiones	I
	Economía Circular	Empaques/Packing	I
	Prevención y gestión de residuos	Reciclaje	I
		Gestión óptima de todos los residuos generados	
		Ayuda al estudio y reducción de generación de residuos	
	Uso de los recursos	Energía, Agua, Gas	I
Derechos Humanos	Protección de la biodiversidad	Impacto local	I
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva	I
		Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	I
		Discriminación en el empleo y la ocupación	

	de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo	Abolición efectiva del trabajo infantil	
--	---	---	--

Tabla 3 Análisis de materialidad ejercicio 2024

2.4 Presencia Geográfica

La organización dispone principalmente de centros de trabajo localizados en Gato Pérez, 33. Pol. Ind. Mas d'en Cisa E08181 Sentmenat, Barcelona, España. En el siguiente mapa se encuentran las localizaciones de distribución actual a nivel de Grupo empresarial:



Ilustración 3 Mapa de la distribución y casa matriz de la organización

2.5 Objetivos estratégicos

El grupo mantiene un firme compromiso con el crecimiento sostenible, basado en la innovación, la diversificación de su actividad y la mejora continua de su estructura organizativa. En línea con esta filosofía, los objetivos estratégicos para el ejercicio 2024 están orientados a consolidar la posición del grupo en sus mercados clave, incrementar su eficiencia operativa y avanzar en su transformación digital, todo ello desde un enfoque responsable y orientado al largo plazo.

Entre las prioridades definidas para el ejercicio se encuentran:

Optimización de la estructura organizativa y comercial, mediante la reorganización de carteras y zonas, así como una revisión de procesos internos para ganar eficiencia y agilidad.

Desarrollo de nuevos canales y mercados, con la creación de una unidad de negocio específica para distribuidores, la captación de nuevos socios comerciales y la entrada en sectores estratégicos como el de oligonucleótidos.

Refuerzo técnico y ampliación del portfolio, a través de la incorporación de perfiles especializados y el establecimiento de nuevas alianzas con representadas de equipos complementarios.

Impulso del marketing y la transformación digital, mediante la reestructuración del área de marketing con un enfoque más orientado al cliente, y la mejora del canal online mediante el rediseño del sitio web corporativo.

Estos objetivos se enmarcan en la estrategia global del grupo, orientada a generar valor sostenible para clientes, empleados, socios y el conjunto de la sociedad, manteniendo una actitud proactiva ante los cambios del entorno y los retos del futuro.

2.6 Descripción de las Políticas no financieras aplicadas

La organización dispone de políticas no financieras sobre gestión del personal, control empresarial, conducta y ética, lucha contra la corrupción y el soborno, cuestiones medioambientales, seguridad y salud laboral, igualdad y respeto, uso y protección de activos y ciberseguridad.

Las principales políticas y documentación interna son:

- Código de conducta del Grupo Scharlau: Promueve una cultura de libertad y pensamiento crítico, decisiones rápidas y descentralizadas para el servicio al cliente y el trabajo en equipo. Incluye normativas contra la corrupción y soborno, seguridad y salud laboral, igualdad, respeto y compromiso con la investigación.
- Política de gestión integrada: Establece un sistema de gestión integrado para satisfacer las necesidades y expectativas del cliente, siendo el marco para definir, controlar y revisar objetivos enfocados a la mejora continua y reducción del impacto ambiental.
- Documentation Policy: Describe las políticas y documentos accesibles para clientes, como:
 - Supplier Information Pack – FAQ
 - Certification and accreditation certificates
 - Certificate of Analysis (CoA)
 - Technical Data Sheet (TDS)
 - Safety Data Sheet (SDS)
 - Integrated Management Policy
 - Special product certificates.
- Política de uso del correo electrónico y control empresarial: Busca prevenir ciberataques, intrusiones ilegítimas y vulneraciones de derechos laborales.

3 Cuestiones sociales y de personal

La organización busca proporcionar un entorno estable para el desarrollo personal y profesional de sus empleados, fomentando el diálogo, la formación continua y el trabajo en equipo, garantizando igualdad de oportunidades independientemente de sexo, raza, religión o nacionalidad.

3.1 Información sobre empleados

Todos los empleados de Scharlab cuentan con directrices claras y transparentes establecidas en el Sistema Integrado de Gestión (SIG), cuya aplicación se espera en todas sus actividades.

3.1.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

ESPAÑA		
GÉNERO	N.º DE EMPLEADOS	%
Mujeres	96	40%
Hombres	146	60%
Total general	242	100%

Tabla 4 Número total de empleados por país y sexo a 31/12/2024 (GRI 102-8) – España

ITALIA		
GÉNERO	N.º DE EMPLEADOS	%
Mujeres	7	58%
Hombres	5	42%
Total general	12	100%

Tabla 5 Número total de empleados por país y sexo a 31/12/2024 (GRI 102-8) – Italia

FILIPINAS		
GÉNERO	N.º DE EMPLEADOS	%
Mujeres	12	71%
Hombres	5	29%
Total general	17	100%

Tabla 6 Número total de empleados por país y sexo a 31/12/2024 (GRI 102-8) – Filipinas

ESPAÑA				
GRUPOS DE EDAD	Mujeres	%	Hombres	%
Hasta 29 años	27	11%	20	8%
de 30 a 50 años	52	21%	73	30%
Mayores de 50	17	7%	53	22%
TOTAL	96	40%	146	60%

Tabla 7 Número total, porcentaje y distribución de empleados por sexo, país y rango de edad a 31/12/2024 (GRI 102-8) – España

ITALIA				
GRUPOS DE EDAD	Mujeres	%	Hombres	%
Hasta 29 años	-	-	1	8%
de 30 a 50 años	3	25%	1	8%
Mayores de 50	4	33%	3	25%
TOTAL	7	58%	5	42%

Tabla 8 Número total, porcentaje y distribución de empleados por sexo, país y rango de edad a 31/12/2024 (GRI 102-8) – Italia

FILIPINAS				
GRUPOS DE EDAD	Mujeres	%	Hombres	%
Hasta 29 años	5	29%	3	18%
de 30 a 50 años	7	41%	1	6%
Mayores de 50	-	-	1	6%
TOTAL	12	70%	5	30%

Tabla 9 Número total, porcentaje y distribución de empleados por sexo, país y rango de edad a 31/12/2024 (GRI 102-8) – Filipinas

3.1.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

TIPO DE CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%
Indefinido	102	89%	150	96%
Temporal	13	11%	6	4%
TOTAL DE EMPLEADOS	115	42%	156	58%

Tabla 10 Número de empleados por tipo de contrato y sexo a 31/12/2024 (GRI 102-8) – España, Italia y Filipinas

TIPO DE JORNADA	Mujeres	%	Hombres	%
Completa	97	85%	150	96%
Parcial	18	16%	6	4%
TOTAL EMPLEADOS	115	42%	156	58%

Tabla 11 Número de empleados por tipo de jornada y sexo a 31/12/2024 (GRI 102-8) – España, Italia y Filipinas

3.1.3 Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo y edad

Tipo de contratos y grupo de edades	Mujeres	%	Hombres	%
Indefinido	102	89%	150	96%
Hasta 29 años	25	25%	22	15%
De 30 a 50 años	57	56%	72	48%
Mayores de 50	20	20%	56	37%
Temporal	13	11%	6	4%
Hasta 29 años	7	54%	2	33%
De 30 a 50 años	5	38%	3	50%
Mayores de 50	1	8%	1	17%
TOTAL EMPLEADOS	115	42%	151	58%

Tabla 12 Promedio anual del tipo de contrato en función de su grupo de edad, tipo de contrato y sexo (GRI 102-8) – España, Italia y Filipinas

3.1.4 Número de despidos por sexo y edad

GRUPOS DE EDAD	DESPIDOS POR GRUPO DE EDAD	
	Mujeres	Hombres
Hasta 29 años	6	3
de 30 a 50 años	-	2
Mayores de 50	1	-
TOTAL DESPIDOS	7	5

Tabla 63 Despidos producidos durante el ejercicio 2024 desagregado por rango de edad y sexo (GRI 103-1) – España, Italia y Filipinas

3.1.5 Remuneraciones medias desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

En España, las categorías profesionales en el sector químico se encuentran reguladas por el Convenio Colectivo General de la Industria Química, actualmente en su XXI edición, registrada mediante la Resolución de 6 de febrero de 2025 de la Dirección General de Trabajo.

Según lo establecido en el Artículo 22 del citado convenio, las categorías profesionales se agrupan bajo la denominación de "Grupo Profesional", clasificados en un rango que va del Grupo 0 al Grupo 8, en función de los criterios de cualificación, autonomía, responsabilidad, y funciones desempeñadas por la persona trabajadora.

La definición detallada de cada grupo profesional se encuentra recogida en el Anexo (Ver anexo III) el cual establece las características específicas y los requisitos asociados a cada nivel.

CATEGORIA	GRUPO DE EDAD	REMUNERACIONES MEDIAS	
		Mujeres	Hombres
Grupo 0	Hasta 29 años	10.004,79 €	5.028,35 €
	de 30 a 50 años	14.422,71 €	28.142,74 €
	Mayores de 50	47.045,31 €	55.014,68 €
Grupo 2	Hasta 29 años	20.322,44 €	21.973,60 €
	de 30 a 50 años	22.907,88 €	23.998,70 €
	Mayores de 50	(*)	25.459,96 €
Grupo 3	Hasta 29 años	16.425,75 €	17.699,20 €
	de 30 a 50 años	24.825,06 €	27.635,63 €
	Mayores de 50	17.364,20 €	28.442,96 €
Grupo 4	Hasta 29 años	14.794,47 €	29.567,33 €
	de 30 a 50 años	25.205,62 €	33.140,41 €
	Mayores de 50	41.638,05 €	35.256,17 €
Grupo 5	Hasta 29 años	26.953,90 €	- €
	de 30 a 50 años	41.774,16 €	51.559,86 €
	Mayores de 50	47.219,40 €	57.456,53 €
Grupo 6	Hasta 29 años	- €	(*)
	de 30 a 50 años	52.893,06 €	57.334,16 €
	Mayores de 50	- €	59.003,83 €
Grupo 7	Hasta 29 años	-	-
	de 30 a 50 años	-	62.303 €
	Mayores de 50	(*)	70.224 €
Grupo 8	Hasta 29 años	-	-
	de 30 a 50 años	-	(*)
	Mayores de 50	-	(*)

Tabla 74 Remuneraciones medias por edad y sexo (GRI 102-38) – España, Italia y Filipinas

(*) En base la estructura de grupos profesionales se omite la información de remuneraciones medias del personal dade se estaría mostrando información individual y proporcionarla podría suponer un incumplimiento de la ley de protección de datos.

3.1.6 Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad

CATEGORÍA	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
GRUPO 0	16.083,92 €	24.647,13 €	34,74%
GRUPO 2	22.049,36 €	23.864,93 €	7,61%
GRUPO 3	20.742,72 €	25.194,80 €	17,67%
GRUPO 4	27.067,17 €	33.078,96 €	18,17%
GRUPO 5	42.220,27 €	55.245,28 €	23,58%
GRUPO 6	52.893,06 €	56.784,58 €	6,85%
GRUPO 7	(*)	67.343,47 €	(*)
GRUPO 8	-	64.985,51 €	-

Tabla 85 Brecha salarial entre hombres y mujeres por categoría (GRI 405-2) – España

(*) No se indica la brecha salarial del grupo 7 ya que proporcionarla podría suponer un incumplimiento de la ley de protección de datos

3.1.7 Remuneración media de puestos de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

La remuneración media de la alta dirección para el año 2024, considerando la retribución dineraria, retribución en especie, objetivos cualitativos, beneficios extraordinarios y atrasos ha sido de 216.352 €.

3.1.8 Implantación de políticas de desconexión laboral

Scharlab garantiza el derecho de sus trabajadores a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, promoviendo además una cultura organizacional que facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en cumplimiento del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Para asegurar el descanso efectivo de los empleados y el respeto a su derecho a la desconexión digital, Scharlab ha implementado el Protocolo de desconexión digital, documento que establece medidas específicas relativas al derecho de desconexión. Dicho protocolo implica expresamente la desconexión de dispositivos digitales y establece que los empleados no están obligados a responder correos electrónicos, mensajes o llamadas profesionales fuera de su horario laboral, ni durante períodos de permiso, días libres o vacaciones.

Este Protocolo de desconexión digital aplica a todos los empleados de Scharlab, independientemente de si desempeñan sus tareas de forma presencial o remota, así como del tipo de contrato mediante el cual estén vinculados a la organización.

3.1.9 Empleados con discapacidad

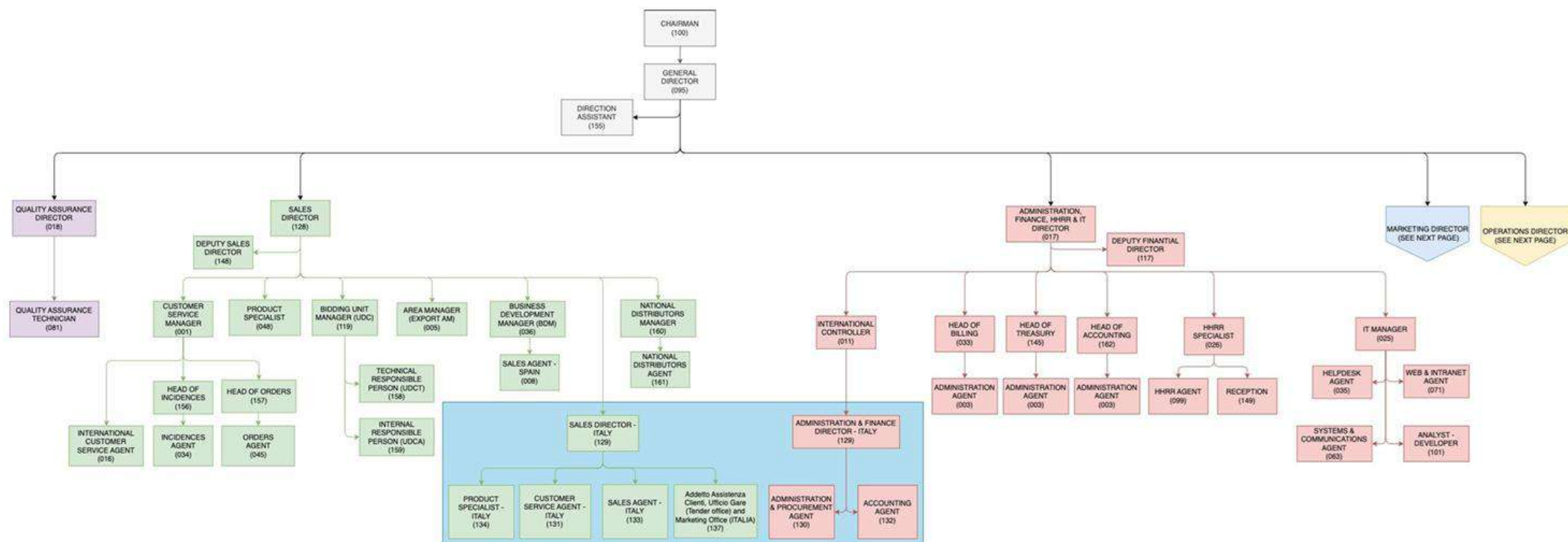
N.º EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD			
Mujeres	%	Hombres	%
1	0,4%	4	1,6%

Tabla 169 Número total de personas con discapacidad por sexo a 31/12/2024 (GRI 406-1) – España

Para el ejercicio 2024 las filiales de Italia y Filipinas no presentan empleados con discapacidad.

3.1.10 Organización del trabajo

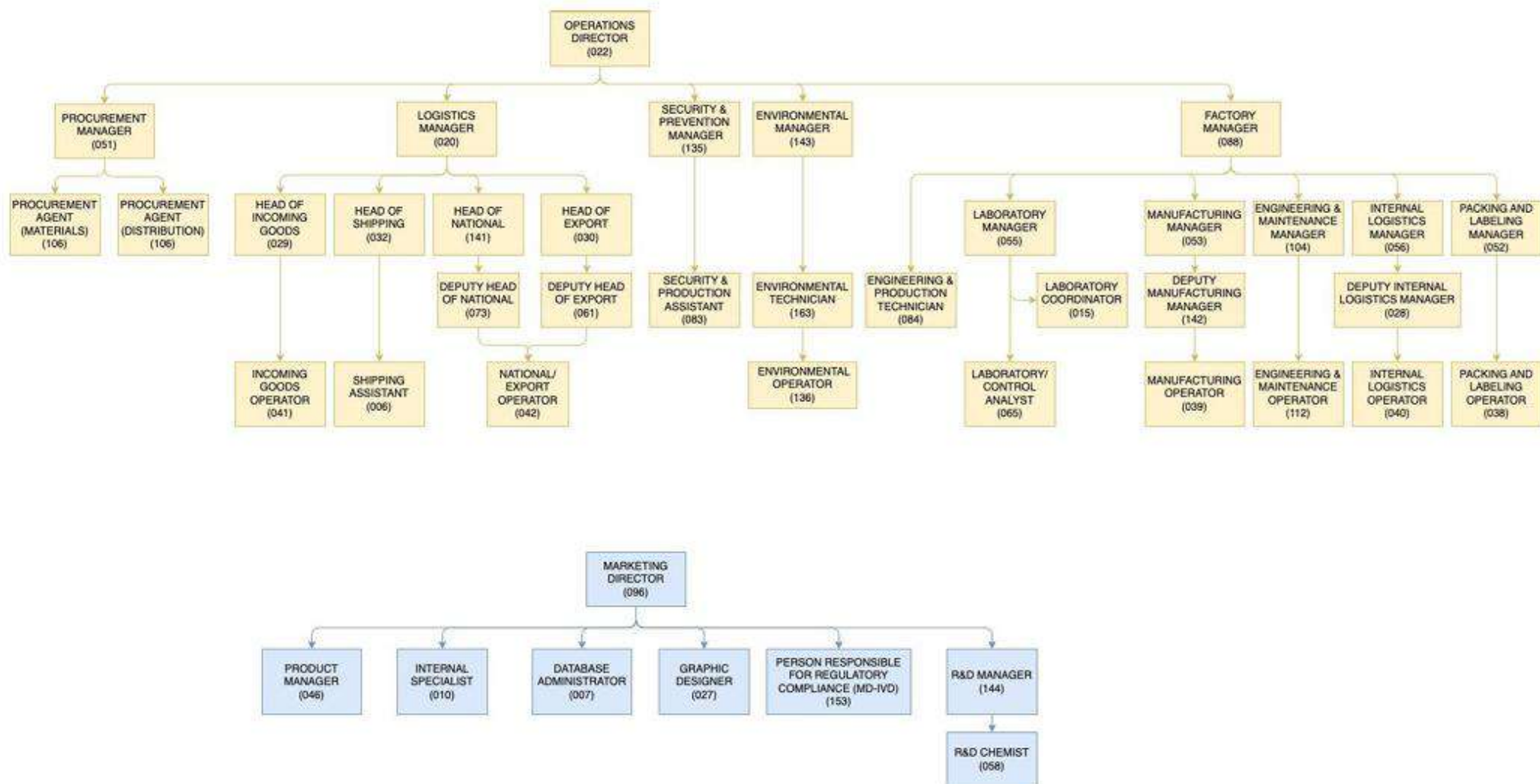
La organización del trabajo se encuentra configurada como se muestra a continuación en el organigrama:

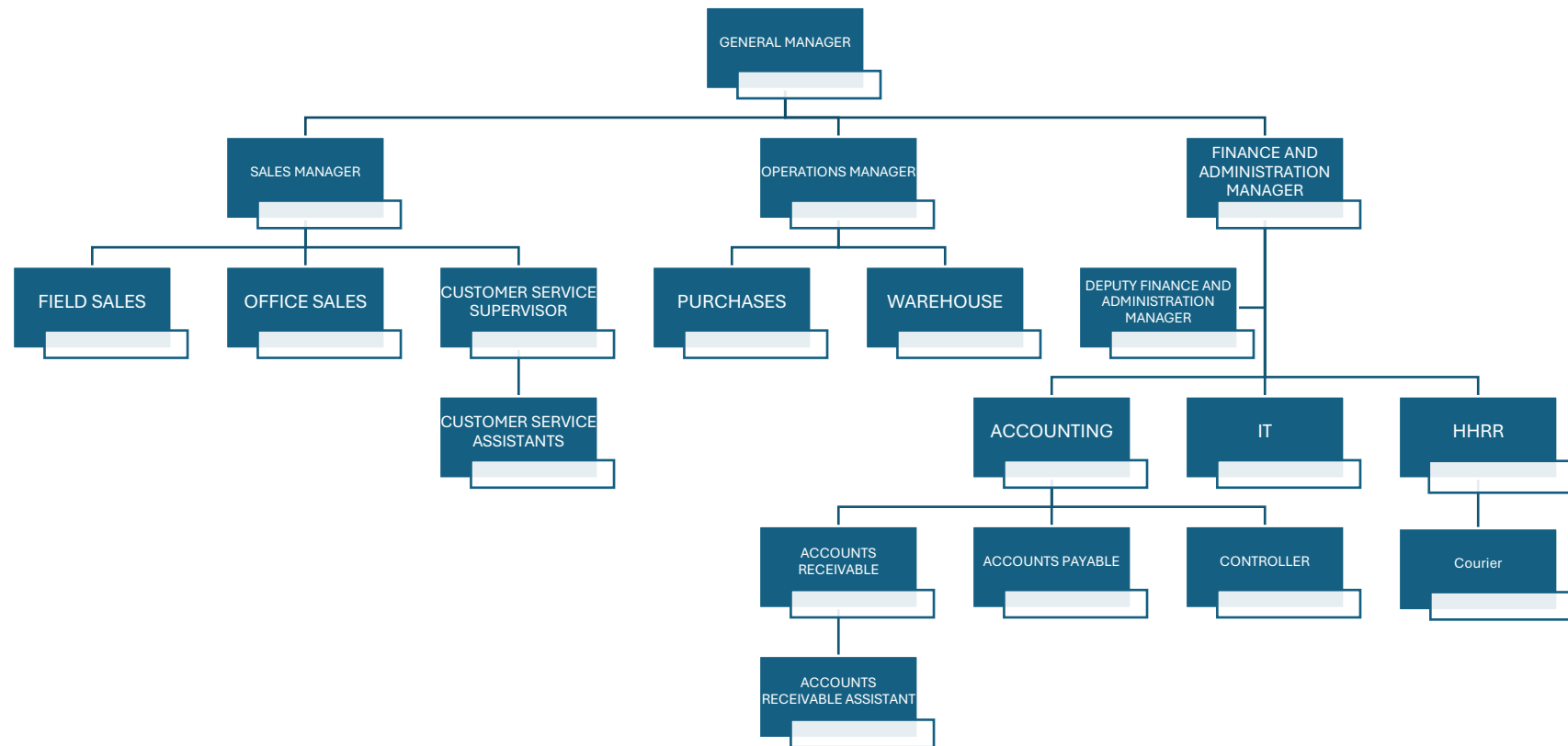


LEGEND:

= based in Italy

Note: JD N° 129 is unified and called "Manager Italia"





La organización tiene definido como regla general que las decisiones estratégicas se toman en la central de Sentmenat (Barcelona, España), y todos los departamentos de Italia y de Filipinas dependen de alguna de las unidades operativas en Sentmenat.

3.1.11 Organización del tiempo de trabajo

El horario del personal administrativo es flexible, permitiendo la entrada entre las 8:00 h y las 9:00 h, y la salida entre las 17:00 h y las 18:00 h, de lunes a viernes. En la mayoría de los casos, se autoriza el teletrabajo dos días a la semana.

En el área de almacén, el horario general es de 9:30 h a 18:30 h, de lunes a viernes, con una pausa diaria de una hora y quince minutos.

En fábrica, el horario habitual es de 6:00 h a 14:00 h o de 7:00 h a 15:00 h, con un descanso de 15 minutos. Asimismo, en el departamento de fabricación, algunos empleados realizan turnos rotativos con jornada de tarde, en horario de 13:45 h a 21:45 h.

3.1.12 Número de horas de absentismo

ÍNDICE DE ABSENTISMO*				
ABSENTISMO	Mujeres	%	Hombres	%
N.º de horas de absentismo	28	47%	31	53%

Tabla 17 Número de horas de absentismo en 2024, considerando absentismo horas no justificadas y enfermedades comunes (excluidas bajas por maternidad/paternidad, excedencias, etc.) (GRI 403-2) – España

(*) Considerando todas las jornadas de 8h

3.1.13 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

GÉNERO	PERMISO PARENTAL	
	N.º empleados	% empleados
Mujer	3	1,1%
Hombre	6	2,2%
TOTAL EMPLEADOS	271	100%

Tabla 18 Número de empleados y porcentaje que han tenido derecho al permiso de parental durante el 2024 por sexo (GRI 401-1 y GRI 401-3) – España, Italia y Filipinas

Para facilitar la conciliación, la organización dispone como medidas la posibilidad de teletrabajo, así como flexibilidad del horario de entrada y salida de los centros de trabajo.

Adicionalmente, desde diciembre de 2023, la organización dispone del Procedimiento de comunicación interna y externa. Este documento especifica el tipo de información, las partes interesadas, su finalidad, la frecuencia o periodicidad de la comunicación, el propietario de la información, el canal de distribución, si se trata de una comunicación interna o externa, y las observaciones correspondientes.

Asimismo, el Procedimiento de comunicación interna y externa define la sistemática aplicable a las comunicaciones tanto internas como externas. Su alcance comprende todos los niveles y funciones del Grupo a nivel interno, así como las comunicaciones externas, incluidas pero no limitadas a aquellas de carácter comercial, de calidad, regulatorias, de seguridad, prevención y medioambientales.

3.2 Seguridad y salud laboral

Scharlab mantiene las condiciones ambientales, físicas y sociales necesarias para fomentar una influencia positiva en la motivación y el desempeño de su personal. Con este propósito, ha implementado el Procedimiento de Instalaciones y condiciones ambientales. Este procedimiento contempla factores como la participación del personal, la ergonomía, las condiciones de los lugares de trabajo, la seguridad, la temperatura, la iluminación y la limpieza del entorno laboral.

La organización lleva a cabo encuestas de clima laboral de forma anual y, a partir de los resultados obtenidos, desarrolla proyectos orientados a incrementar la satisfacción de sus trabajadores. Para el ejercicio 2024, la encuesta de clima laboral se realizó entre el 6 y el 28 de junio, con la participación de 119 empleados.

Durante esta evaluación, se analizaron aspectos clave como el ambiente de trabajo, el liderazgo, la comunicación, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el trato igualitario y no discriminatorio.

Los resultados generales de la encuesta reflejan, en primer lugar, que el aspecto mejor valorado es el ambiente de trabajo; mientras que el de menor valoración corresponde al crecimiento y desarrollo. En segundo lugar, se identificó la necesidad de mejorar en áreas relacionadas con el equilibrio entre la vida laboral y personal, el desarrollo profesional, el crecimiento y la comunicación interna.

3.2.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La organización considera prioritaria la seguridad de los trabajadores en el desempeño de sus tareas. Por ello, para cada actividad con riesgo se comunica la información preventiva necesaria que permite a los empleados desarrollar sus funciones de manera segura. Como resultado de este enfoque, se han elaborado las Instrucciones específicas de seguridad requeridas para cada puesto de trabajo, así como la Evaluación de riesgos laborales para todos los perfiles profesionales de la organización.

A nivel de grupo, el compromiso con la seguridad es elevado, lo cual se ha materializado en la implementación del Plan de prevención de Scharlau Science Group, S.L., que incluye las actividades de riesgo en todos los centros de trabajo.

Las sociedades ubicadas en España se rigen por las disposiciones de la legislación española en materia de seguridad, con el fin de garantizar que sus operaciones no comprometan la protección de los trabajadores. Para ello, la organización cuenta con políticas específicas en materia de salud y seguridad en el trabajo. En concreto, se han definido las siguientes políticas, protocolos y compromisos:

- Carga y descarga de mercancías por carretera:
 - Instrucción técnica carga y descarga de mercancías por carretera.
 - Documento de control administrativo para la realización de transporte público de mercancías por carretera.
 - Lista de comprobaciones para la carga.
- Control de torres de refrigeración:
 - Instrucción operativa de seguridad control de las torres de refrigeración.
- Descarga de cisternas:
 - Instrucción técnica para la descarga de cisternas de productos inflamables.
 - Formato EPIs descarga de cisternas.
 - Formato Lista de comprobaciones descarga de cisternas de productos inflamables.
- Llenado de contenedores en mono producto:

- Instrucción técnica llenado de contenedores en la zona de mono producto.
- Formato check list llenado de contenedores.
- Manejo de gases:
 - Instrucción técnica manipulación de botellas de gases.
- Sistema de emergencia en la planta de envasado de líquidos:
 - Instrucción técnica sistemas de emergencia de la planta de envasado de líquidos.
- Trabajos especiales:
 - Instrucción técnica uso del permiso de trabajos especiales.
 - Formato autorización de trabajos especiales.

Adicionalmente, las sociedades del grupo cuentan con la Política de prevención de riesgos y el Plan de prevención de riesgos laborales. Estos documentos constituyen una declaración pública y formal del compromiso de la dirección con la prevención de riesgos laborales y definen los objetivos generales del sistema de gestión en esta materia. Su alcance incluye todos los procesos y actividades de la empresa, así como a todas las organizaciones que participen o mantengan relación directa con la actividad empresarial. La política es aplicable a todas las personas trabajadoras, tanto internas como externas, y se sustenta en los siguientes principios:

1. La empresa se compromete a promover los más altos niveles de seguridad y salud, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos, proporcionando unas condiciones de trabajo seguras y saludables, e integrando la perspectiva de género en todo el proceso.
2. Los principios de la acción preventiva recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales constituyen el marco de referencia para los objetivos y las acciones que se establezcan en materia de seguridad y salud.
3. El cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos que se adquieran en el ámbito de la seguridad y salud.

Como complemento a las medidas anteriormente descritas, la organización contrata los servicios de un proveedor externo especializado para impartir cursos certificados en seguridad denominados "Safety-Day". Para el ejercicio 2024, estas formaciones se llevaron a cabo los días 15, 16, 22, 24 y 25 de octubre, durante la jornada laboral, e incluyeron sesiones teóricas y prácticas orientadas a sensibilizar y formar al personal del centro en materia de seguridad laboral.

3.2.2 Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo

Mujeres	%	Hombres	%
-	-	14	100%

Tabla 19 Número de accidentes desagregado por sexo – España e Italia

	Hombres	Mujeres
Empleados que han sufrido un accidente laboral	14	-
Índice de Incidencia	6,42	-
Índice de frecuencia	37,7	-
Índice de gravedad	0,97	-
Muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	-

Tabla 20 Índices de incidencia, frecuencia y gravedad de los accidentes por sexo incluyendo si los accidentes de pequeña envergadura están incluidos o quedan excluidos del cálculo de esta tasa, e incluyendo las muertes (GRI 403-2) – España e Italia

Descripción de los índices:

Índice de Incidencia	Corresponde al número de accidentes en jornada laboral con baja por cada 100 trabajadores.
Índice de frecuencia	Corresponde al número de accidentes en jornada laboral con baja para cada millón de horas trabajadas.
Índice de gravedad	Corresponde al número de jornadas no trabajadas por accidentes en jornada laboral con caja por cada 1.000 horas trabajadas.

3.3 Relaciones sociales

Como se menciona en el apartado 3.2.3, la organización ha establecido el Procedimiento de Comunicación interna y externa, en el que se detalla el proceso utilizado tanto en Scharlab como en Scharlab Italia en lo relativo al diálogo social, incluyendo los procedimientos para informar, consultar y negociar con el personal.

Este procedimiento abarca toda comunicación interna entre los distintos niveles y funciones de la organización, así como toda comunicación externa considerada relevante. Entre estas se incluyen, pero no se limitan exclusivamente, a las comunicaciones de carácter comercial, de calidad, regulatorias, de seguridad, prevención y ambientales.

El procedimiento contempla también la comunicación con personal subcontratado, el canal de denuncias y sugerencias, la difusión de las políticas de gestión, la comunicación en situaciones de emergencia y la relativa al plan de marketing.

3.3.1 Organización del dialogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

SOCIEDAD	CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES
Scharlab Italia	Convenio de comercio (Italia)
Scharlau Agrícola	Convenio agropecuario de Catalunya
Scharlau Exclusive & Yours	Convenio piel de Madrid
Scharlau Exclusive & Yours y Faramond Travel	Convenio piel de Barcelona
Scharlab SL, Scharlau Science Group SL, Patrimonial Scharlau	Convenio de industria química

Tabla 10 Convenios colectivos vigentes (GRI 403-2)

3.3.2 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

Porcentaje de empleados (%)	
España	100%
Italia	100%

Tabla 22 Empleados cubiertos por convenio colectivo

ESPAÑA				
TIPO DE CONVENIO	Mujeres	%	Hombres	%
Convenio agropecuario de Catalunya	3	1%	1	1%
Convenio piel de Madrid	7	3%	2	1%
Convenio piel de Barcelona	10	4%	2	1%
Convenio de industria química	76	31%	141	58%
TOTAL DE EMPLEADOS	96	40%	146	60%

Tabla 11 Número y porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país y por sexo (GRI 102-41)
– España

ITALIA				
TIPO DE CONVENIO	Mujeres	%	Hombres	%
Convenio colectivo de comercio	7	58%	5	42%

Tabla 12 Número y porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país y por sexo (GRI 102-41)
– Italia

3.4 Formación

Para la organización, el crecimiento y desarrollo de los empleados constituye un valor fundamental para afrontar los retos presentes y futuros. La formación es entendida como una inversión estratégica en la profesionalización y en el fortalecimiento de las competencias de todas las personas que colaboran en la empresa.

3.4.1 Políticas implementadas en el campo de la formación

La organización cuenta con un procedimiento específico para identificar las necesidades formativas, planificar y ejecutar las acciones de formación, y evaluar sus resultados. Este procedimiento permite definir los perfiles de trabajo y las competencias profesionales del personal del Grupo.

Dicho procedimiento, denominado "Procedimiento de formación, sensibilización y competencia profesional", se complementa con una serie de formatos diseñados para:

- Identificar necesidades formativas.
- Elaborar planes de formación individuales.
- Emitir y aprobar el programa anual de formación.
- Registrar las acciones formativas.
- Evaluar la formación interna recibida.
- Verificar la eficacia de la formación.
- Obtener la capacitación y autorización del personal para realizar actividades específicas.

Por su parte, Scharlab Italia aplica una política general en materia de formación que establece que todos los empleados, independientemente del tipo de contrato, deben participar en actividades formativas, en el marco de un plan de mejora continua.

Adicionalmente, el Grupo cuenta con un Plan anual de formación, dentro del cual se destacan cursos en las siguientes materias:

- Sistemas de gestión de calidad de productos sanitarios ISO 13485.
- Gestión de la calidad para productos y servicios sanitarios UNE-EN-ISO 13485.
- Modelo EFQM de excelencia empresarial (curso bonificado).
- Plataforma Salesforce.

3.4.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

	CANTIDAD TOTAL DE HORAS FORMACIÓN			
	Mujeres	%	Hombres	%
Grupo 0	28	4%	16	2%
Grupo 2	-	-	8	1%
Grupo 3	145	20%	82,5	12%
Grupo 4	33,5	5%	154,5	22%
Grupo 5	20	3%	36	5%
Grupo 6	142	20%	11	2%
Grupo 7	-	-	40	6%
Grupo 8	-	-	0,5	0,1%
TOTAL	368,5	51%	348,5	49%

Tabla 13 Cantidad total de horas formación por sexo (GRI 404-1) – España e Italia

3.5 Accesibilidad universal de las personas con discapacidades

La contratación del personal en Scharlab se fundamenta en los principios de igualdad de oportunidades independientemente del sexo, raza, religión o nacionalidad.

3.6 Igualdad y medidas adoptadas para promover el empleo

La organización, dentro de su Plan de Igualdad 2021–2025, promueve la igualdad entre mujeres y hombres, independientemente del sexo, raza, religión o nacionalidad. Este plan contempla las medidas adoptadas para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como aquellas orientadas a promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El Plan de Igualdad fue desarrollado tomando como referencia la Ley Orgánica 3/2007, rigiéndose por los principios rectores establecidos en dicha normativa. Estos principios orientan la actuación de la organización y de toda su plantilla, adoptando como propios los siguientes conceptos:

- Principios de igualdad
- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones laborales
- Discriminación directa por razón de sexo
- Discriminación indirecta por razón de sexo
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- No discriminación por embarazo o maternidad
- Indemnidad frente a represalias
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias
- Acciones positivas
- Tutela judicial efectiva
- Prueba
- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

3.6.1 Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

La organización, en el marco de su Plan de Igualdad 2021–2025, promueve la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, se establecen objetivos concretos en materia de igualdad, así como las estrategias y prácticas necesarias para su consecución, junto con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de dichos objetivos.

El propósito del Plan de Igualdad es garantizar el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminar cualquier forma de discriminación y fomentar el respeto por la diversidad, dentro de un entorno seguro y saludable.

Entre los principales objetivos del plan se encuentran:

- i. Favorecer una cultura empresarial que consolide el principio de igualdad de trato y de oportunidades en toda la organización.
- ii. Garantizar el acceso al empleo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- iii. Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades.
- iv. Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- v. Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, promoviendo la corresponsabilidad entre el personal.
- vi. Asegurar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- vii. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.

4 Lucha contra la corrupción y el soborno

La sociedad cuenta con un Código Ético y de Conducta que establece principios claros de integridad y transparencia en las relaciones comerciales y profesionales. Este código es de cumplimiento obligatorio para todos los empleados y directivos del Grupo.

Asimismo, se ha implementado un Canal de Denuncias que permite a empleados y terceros reportar, de forma confidencial, posibles irregularidades o comportamientos contrarios a los principios éticos de la empresa.

En el ámbito de la gestión financiera, la organización aplica rigurosos procedimientos de segregación de funciones en los procesos de pagos y compras, lo cual contribuye a mitigar riesgos de fraude y prácticas no éticas.

Desde el año 2023, el Grupo Sharlau ha implementado de acuerdo a la legislación vigente el Protocolo del canal de denuncias. Este protocolo tiene como objetivo garantizar que las denuncias sobre acciones u omisiones irregulares sean tratadas de forma adecuada y oportuna. El documento establece mecanismos para la correcta investigación de los casos, asegurando la gestión confidencial y segura de todas las consultas y denuncias recibidas en materia de cumplimiento normativo.

4.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo Scharlau rechaza el uso de prácticas no éticas en el desarrollo de su actividad empresarial. Empleados, colaboradores y directivos deben actuar conforme a la legislación del país donde desarrollen su actividad y no recurrirán ni aceptarán nunca sobornos de o hacia terceros.

Adicionalmente, la organización tiene como política que ningún empleado, colaborador o directivo podrá utilizar la plataforma empresarial del Grupo para favorecer su posición en cargos públicos, enriquecerse de manera ilícita mediante la adjudicación de contratos, el establecimiento de negocios u otras ventajas. Ante tales situaciones, la organización ha establecido que los empleados, colaboradores y directivos tienen la obligación de denunciarlas ante su superior jerárquico o al área de recursos humanos.

4.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Si bien la sociedad no está sujeta a una regulación específica en materia de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, mantiene un firme compromiso con la transparencia y la legalidad en todas sus operaciones comerciales y financieras. Para ello, aplica una serie de controles internos y buenas prácticas encaminadas a minimizar riesgos en este ámbito.

Entre las principales medidas implementadas se encuentran:

- Principios de control financiero y trazabilidad de operaciones: Todos los pagos y cobros se realizan a través de medios bancarios regulados, asegurando la debida trazabilidad de cada transacción. En particular:
 - Los pagos se efectúan exclusivamente mediante transferencia bancaria, recibo domiciliado o tarjeta de crédito.
 - Los cobros se gestionan a través de transferencias bancarias, domiciliaciones, cheques y pagarés, evitando en todo caso el uso de efectivo.
 - Segregación de funciones en procesos financieros: La empresa aplica un modelo de control interno en el que se separan las funciones de aprobación, ejecución y revisión de pagos y cobros, reduciendo el riesgo de operaciones no autorizadas o fraudulentas.
 - Evaluación de clientes y proveedores: Antes de establecer relaciones comerciales, se lleva a cabo una verificación de la identidad y solvencia de las contrapartes, asegurando que cumplen con los estándares legales y normativos aplicables.
 - Supervisión de transacciones sensibles: Se monitorizan operaciones de especial relevancia, como transacciones internacionales o pagos a terceros en jurisdicciones consideradas de alto riesgo.

4.3 Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La empresa no cuenta con una política establecida ni realiza aportaciones de manera periódica o sistemática a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro. No obstante, en caso de que se efectuara alguna contribución, se aplicarían los siguientes criterios para garantizar la transparencia y el adecuado control de los fondos:

- Aprobación interna previa: Cualquier aportación sería revisada y aprobada por la dirección de la empresa.
- Verificación de la entidad beneficiaria: Se comprobaría que la fundación o entidad receptora cumple con la normativa vigente y opera de manera transparente.
- Registro documental de la aportación: Se mantendría un registro detallado de la donación, especificando el importe, la entidad beneficiaria y el destino de los fondos.
- Evaluación del uso de los fondos: En la medida de lo posible, se solicitaría información sobre el impacto y aplicación de los fondos aportados.

5 Información sobre la sociedad y el desarrollo sostenible

La Asamblea General de la ONU adoptó en 2015 la Agenda 2030, en la que se definen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. Esta agenda también tiene como propósito fortalecer la paz universal y facilitar el acceso a la justicia.

Los Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron una resolución en la que reconocen que el mayor desafío del mundo actual es la erradicación de la pobreza, afirmando que sin alcanzarla no puede lograrse un desarrollo sostenible.

La Agenda 2030 establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, acompañados de 169 metas de carácter integrado e indivisible, que abarcan las dimensiones económica, social y ambiental:



Ilustración 4 Objetivos de desarrollo sostenible ONU

5.1 Compromisos de la organización con el desarrollo sostenible

A través del control operacional, Scharlab establece las directrices para la preservación del medio ambiente durante el desarrollo de sus actividades. De este modo, identifica, planifica y controla la ejecución de aquellas actividades que puedan generar impactos significativos en el medio ambiente dentro de su unidad productiva química.

5.1.1 Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

Fruto del diálogo continuo con sus grupos de interés y consciente del impacto, principalmente en los ámbitos económico y social, de sus actividades dentro del marco del respeto a los Derechos Humanos, el Grupo impulsa iniciativas que contribuyen a construir una sociedad más justa e igualitaria.

El objetivo es garantizar que todas sus actividades se desarrollen promoviendo la creación de valor de forma sostenible para la sociedad, los empleados, los clientes, los inversores y las comunidades en las que el Grupo y sus sociedades dependientes están presentes.

5.1.2 Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

Actualmente, la organización genera puestos de trabajo adicionales mediante la subcontratación de proveedores que prestan soporte principalmente en las áreas de Producción y Logística, lo que repercute positivamente en el empleo local.

Cabe destacar que la contribución económica y social del Grupo no solo se refleja en el pago del impuesto sobre sociedades, sino también a través de otras aportaciones, como los impuestos locales y las contribuciones a la seguridad social.

5.1.3 Acciones de asociación o patrocinio

La sociedad no presenta acciones de asociación o patrocinio para el ejercicio 2024.

5.2 Subcontratación y proveedores

Por parte de la organización esta pone a su servicio todo su potencial técnico y humano para hacer llegar sus productos al mercado en las mejores condiciones posibles y alcanzando los objetivos comerciales previamente pactados. Exigen, a cambio, el mismo nivel de compromiso y seriedad que Scharlab asume. La organización está interesada en representar cualquier marca/producto que contribuya a mejorar la calidad de la oferta de productos, siempre que esto no entre en conflicto con otra de las representaciones de la organización y que en ningún caso afecte a la calidad del servicio.

5.2.1 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

La organización cuenta con el Procedimiento de selección, evaluación, seguimiento del desempeño y reevaluación de los proveedores y subcontratistas, en el que se establece la metodología para la evaluación de proveedores. Este procedimiento contempla la necesidad de firmar un formato interno en caso de tratarse de proveedores que puedan generar impacto ambiental, ya sea por prestar servicios dentro de las instalaciones de Scharlab, actuar como transportistas de primer nivel, operar como almacenes externos, subcontratistas, proveedores OEM (Original Equipment Manufacturer) o empresas de trabajo temporal (ETT).

Scharlab dispone además del Procedimiento de compras e importación, cuyo objetivo es establecer los métodos que deben seguirse para asegurar que los productos adquiridos cumplan con los requisitos especificados. Este procedimiento incluye el análisis de la documentación del producto y del precio del proveedor potencial, así como la evaluación de la necesidad de homologación de materias primas.

Por su parte, Scharlab Italia aplica el Procedimiento Acquisti in Italia, el cual tiene como finalidad definir las instrucciones operativas para la gestión de pedidos a proveedores.

Finalmente, tanto Scharlab como Scharlab Italia disponen del Procedimiento de subcontratación, donde se describe el proceso de selección, ejecución, supervisión, evaluación y gestión medioambiental para los subcontratistas. Este procedimiento establece que todos los subcontratistas que presten servicios en las instalaciones de Scharlab deben firmar el Manual de normas de seguridad e instrucciones para el contratista, en el cual se informan los aspectos medioambientales significativos.

5.2.2 Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

La organización cuenta con el documento "Requisitos para proveedores", en el que se declara que la empresa tiene implantado un Sistema Integrado de Gestión (SIG), mediante el cual se realiza el control de todos los aspectos relacionados con la calidad y el medioambiente.

Los principios básicos por los que se rige el sistema de gestión integrada de calidad y medioambiente, y que afectan tanto a proveedores como a subcontratistas, son los siguientes:

- Obtener, mantener y mejorar el desarrollo global de las actividades de la organización, sin comprometer la protección del medio ambiente ni la seguridad del personal, cumpliendo en todo momento con los requisitos de clientes, legales y reglamentarios relacionados con nuestro sector.
- Esforzarse constantemente para asegurar la calidad del servicio y de los productos, a través de la mejora tecnológica y de procesos que permitan evitar los fallos en lugar de detectarlos una vez producidos, generando así confianza en nuestros clientes.
- Utilizar, siempre que sea posible, métodos que minimicen el uso de recursos, el consumo de materiales y la generación de impactos ambientales (residuos, emisiones, etc.) ya sea durante el desempeño de las actividades o en situaciones de emergencia, reflejando así el compromiso con la protección del medio ambiente.
- Asegurar que, si en el transcurso de las actividades se requiere la participación de otras empresas, su gestión sea coherente con los estándares de calidad y servicio de Scharlab.

5.2.3 Sistemas de supervisión, auditorías y resultados de estas

La organización, dentro de su Procedimiento de selección, evaluación, seguimiento del desempeño y reevaluación de los proveedores y subcontratistas, determina los requisitos para nuevos proveedores en cuanto a la información requerida, la evaluación inicial, el registro de incidencias y la evaluación periódica del desempeño.

La evaluación de desempeño contempla criterios generales tales como incidencias, cumplimiento de entregas, criterios de calidad, criterios ambientales, criterios de marketing y de responsabilidad social corporativa.

En paralelo a esta evaluación, se realiza un análisis de riesgos que incluye factores como el volumen de compras en el ciclo analizado, los resultados de la evaluación de desempeño, las opciones de sustitución de proveedores y la severidad (impacto potencial del proveedor).

Por tanto, en el ejercicio 2024, Scharlab llevó a cabo la evaluación del desempeño de sus proveedores, obteniendo los siguientes resultados:

Resultado evaluación de desempeño	% con respecto al total
Buen desempeño	75%
Desempeño mejorable	11%
Desempeño muy mejorable	15%

Tabla 26 Resultado evaluación de proveedores Scharlab SL

Conjuntamente, el procedimiento contempla la realización de auditorías a proveedores o subcontratistas. En este proceso, el área de calidad es la encargada de generar el programa de auditoría y de llevar a cabo la evaluación correspondiente, incluyendo el seguimiento hasta el cierre de los planes de acción derivados de los resultados obtenidos. La decisión de ejecutar o no una auditoría se basa en el nivel de riesgo asociado al proveedor.

Como resultado de la evaluación de desempeño de proveedores correspondiente al ejercicio 2024, se determinó que el 97,7 % de los proveedores de Scharlab se encuentran clasificados como de riesgo bajo.

Resultado evaluación de riesgo	% con respecto al total
Riesgo bajo	97,7%
Riesgo medio	2,2%
Riesgo alto	0,1%

Tabla 27 Resultado evaluación de riesgo de proveedores Scharlab SL

5.3 Consumidores

Scharlab asume como compromiso hacia sus clientes ofrecerles un amplio programa de suministro que les garantice tener cubiertas las necesidades habituales en lo que a consumibles y material de laboratorio químico/microbiológico se refiere, con productos de calidad contrastada, a un precio competitivo y con una excelente Calidad de Servicio.

La organización entiende por Calidad de Servicio el conjunto de actividades desarrolladas para garantizar una atención personal y profesional en todos los contactos con los clientes, así como un plazo de entrega de 24/48 horas para la gran mayoría de productos. Asimismo, colabora con sus clientes ofreciéndoles herramientas que faciliten su labor diaria (catálogos específicos, publicaciones técnicas, página web, compras electrónicas), así como servicios especiales que complementan su portafolio de productos.

Algunos segmentos de clientes a los que van dirigidos los servicios de la organización son:

- Industria Farmacéutica
- Industria Cosmética
- Empresas de tratamiento de aguas
- Sector alimentación y bebidas
- Industria Petroquímica
- Industria Química y Biotecnológica
- Productoras de Polímeros, Cementeras, Detergentes
- Laboratorios de Análisis a Terceros y de Control de Calidad
- Centros educativos (Universidades, Centros Públicos Oficiales, Escuelas)
- Distribuidores

5.3.1 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

El Procedimiento "Especificaciones de producto y materia prima" forma parte de las medidas adoptadas para la salud y seguridad de los consumidores de Scharlab. Este procedimiento tiene como objetivo describir el método que debe seguirse para crear y modificar las especificaciones de productos distribuidos por Scharlab bajo la marca Sharlau, así como de materias primas químicas.

El documento contempla aspectos relacionados con:

- Nuevas especificaciones de materia prima.
- Nuevas especificaciones de producto acabado.
- Cambios en las especificaciones de materia prima ya existente.
- Cambios en las especificaciones de productos acabados.
- Control del histórico de especificaciones.

Adicionalmente, Scharlab cuenta con el Procedimiento "Diseño, investigación, desarrollo e innovación químicos", aplicable a todos los proyectos de diseño e innovación de productos químicos y a la mejora de procesos químicos, tanto internos como externos. Este procedimiento

también regula las mejoras o modificaciones en procesos químicos ya existentes que requieran la participación de múltiples departamentos y disciplinas.

5.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas

El Grupo cuenta además con el Procedimiento "Reclamaciones de clientes", el cual se aplica a todas las reclamaciones recibidas y refleja su compromiso con la calidad de sus productos y servicios. Este procedimiento cubre cualquier producto comercializado, ya sea de la marca Scharlau o de una marca distribuidora, siempre que exista una relación clara y directa con la calidad intrínseca del producto acabado.

Todos los clientes de la organización tienen acceso al formulario web disponible en scharlab.com/reclamacion-calidad.php, a través del cual pueden presentar sus reclamaciones. Estas son analizadas y gestionadas por el área de calidad de Scharlab.

Durante el ejercicio 2024, se han registrado un total de 23 reclamaciones.

5.4 Información fiscal

El comportamiento fiscalmente responsable del Grupo forma parte de los principios de actuación básicos de la organización. El Grupo apuesta por la transparencia y la cooperación con las Administraciones Tributarias y asume buenas prácticas en la fiscalidad de sus actividades.

5.4.1 Beneficios obtenidos por país

Beneficios obtenidos 2024	
España	8.044,741,13 €
Italia	91.931,00 €
Filipinas	-3.251,01 €

Tabla 28 Beneficios obtenidos por país

5.4.2 Impuestos sobre beneficios pagados

Impuestos sobre beneficios 2024	
España	2.370.368,68 €
Italia	0 €
Filipinas	32.823,56 €

Tabla 29 Impuestos sobre beneficios pagados

5.4.3 Subvenciones públicas recibidas

La sociedad no obtuvo subvenciones para el ejercicio 2024.

6 Medioambiente

A continuación, se describen las principales medidas adoptadas por la organización en el ámbito del medioambiente.

6.1 Gestión medioambiental

La adopción de un Sistema Integrado de Gestión (SIG) fue una decisión estratégica de Scharlab con el objetivo de demostrar su capacidad para proporcionar productos que satisfagan los requisitos de los clientes, preservar el medioambiente y garantizar la seguridad de sus trabajadores.

La aplicación de los principios de gestión en el marco de normas internacionales no solo proporciona beneficios directos a la organización, sino que también incide en la gestión eficiente de los costes y riesgos, además de contribuir al incremento de la competitividad y al rendimiento general de la empresa.

Asimismo, la organización cuenta con un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, basado en la legislación española, que establece de manera explícita que, en ninguna circunstancia, la seguridad de los empleados debe verse comprometida en favor del cumplimiento de requisitos de calidad o de preservación medioambiental.

6.1.1 Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad

Los procesos relacionados con el medioambiente en la organización se gestionan a través del control operacional de Scharlab, mediante el cual se establecen las directrices para la preservación del medioambiente durante el desarrollo de sus actividades. Este sistema permite identificar, planificar y controlar la ejecución de aquellas actividades que puedan generar impactos significativos en el medioambiente, especialmente en su unidad productiva química.

Scharlab gestiona su producción y sus instalaciones con el objetivo de minimizar su impacto ambiental, reforzando su compromiso con la sostenibilidad y la protección medioambiental, así como con la salud y seguridad de sus trabajadores.

Este compromiso se refleja en acciones concretas, tales como la obtención de la certificación ISO 14001 de gestión medioambiental, la obtención durante cuatro años consecutivos del sello de cálculo de huella de carbono, y la obtención del sello "REDUZCO" de huella de carbono en 2022, cuya renovación ya ha sido solicitada para 2023.

Con todo ello, la organización prevé mantener sus políticas de desarrollo sostenible en el futuro y continuar trabajando activamente en la reducción de su huella de carbono.

6.1.2 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Scharlab dispone del certificado ISO 14001, lo que demuestra su compromiso asumido con la protección del medioambiente a través de la gestión de los riesgos medioambientales asociados a la actividad desarrollada.

Adicionalmente, se ha establecido el Procedimiento "Identificación, valoración y actualización de aspectos, efectos e impactos ambientales", el cual se aplica a todas las actividades, productos o servicios llevados a cabo por Scharlab. Este procedimiento considera situaciones normales, anormales y de emergencia, razonablemente previsibles, incluyendo el entorno de sus distintas sedes.

6.1.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Scharlab dispone de la figura del Director de Garantía de Calidad que es responsable del sistema de Medio Ambiente. Asimismo, de manera más operativa, se dispone de un Responsable de Medio Ambiente

La sociedad realiza diversos estudios y acciones destinadas a reducir los riesgos e impactos ambientales. Entre ellos se destacan:

1. Mantenimiento de la norma ISO 14001 de gestión ambiental.
2. Mantenimiento del PAU (Plan de Autoprotección), que incluye un análisis del impacto ambiental en casos de accidentes, incendios, inundaciones y las acciones previstas para reducir dicho impacto.

3. Análisis de la huella de carbono y evaluación de inversiones necesarias para su reducción.
4. Mejoras en diversas instalaciones, tales como:
 - Instalación de nuevas placas solares.
 - Conexión de las placas solares con el sistema de alarma interno.
 - Optimización energética del sistema de vacío.
 - Optimización energética de las torres de refrigeración.
 - Optimización energética del sistema de calefacción de bidones.
 - Incorporación de un nuevo equipo de producción de aire comprimido con mayor eficiencia energética.

6.1.4 Aplicación del principio de precaución, la cantidad de previsiones y garantías para riesgos ambientales

El Grupo ha tomado conciencia del cambio climático y la contaminación global y, por ello, en el procedimiento "Identificación, valoración y actualización de aspectos, efectos e impactos ambientales" se establece la metodología y la importancia de identificar los aspectos y efectos ambientales derivados de las actividades de la organización.

La identificación de los aspectos ambientales se realiza considerando los distintos estados operativos en los que puede funcionar la unidad productiva (condiciones normales y anormales), teniendo en cuenta los siguientes elementos representativos dentro de cada fase del ciclo de vida del producto:

- Energía/recursos naturales: tipo de energía utilizada (por ejemplo: energía eléctrica, gas natural, gasoil, carbón, agua, vapor de agua, etc.).
- Materias primas: materias principales utilizadas en la fase del ciclo de vida analizada (por ejemplo, disolvente utilizado en las rectificaciones como acetonitrilo).
- Materias auxiliares: materiales que, aunque no formen parte del producto final, son necesarios para su producción (por ejemplo, oxidantes, reactivos químicos, etc.).
- Producto acabado: producto final obtenido (por ejemplo, acetonitrilo).
- Subproductos: residuos que pueden ser utilizados como materia prima en otros procesos productivos o como sustitutos de productos comerciales, sin necesidad de tratamiento adicional.
- Vertidos, residuos y emisiones: vertidos al cauce público o directamente al suelo, así como todos los residuos generados (líquidos o sólidos), emisiones a la atmósfera y generación de ruido y/o vibraciones.
- Recirculación (reciclaje interno): residuos reutilizados internamente (con o sin tratamiento), en el mismo punto del ciclo de vida del producto o en otro distinto.
- Pérdidas: de materia o energía.

Además, la organización cuenta con un Plan de Autoprotección en fábrica y un Plan de Emergencia, ambos con cobertura de temas ambientales y de prevención de riesgos laborales.

6.2 Contaminación

6.2.1 Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono

A través del control operacional, Scharlab establece las directrices para la preservación del medioambiente durante el desarrollo de sus actividades, lo cual permite identificar, planificar y controlar aquellas acciones que puedan tener impactos significativos en el entorno, especialmente en su unidad productiva química.

Como parte de las medidas orientadas a prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono, Scharlab aplica las pautas definidas en sus procedimientos internos, entre los cuales se destacan:

- Gestión de los residuos: procedimiento mediante el cual se establece el método para llevar a cabo de forma correcta y completa la gestión de los residuos generados, tanto en el centro de producción química como en la sede central y sus almacenes.
- Gestión de las aguas residuales: procedimiento que define la sistemática para realizar una correcta gestión de los distintos vertidos de aguas residuales.
- Instrucción operativa de medioambiente: documento en el que se establecen las pautas para el control del consumo de agua en la planta.

La medición de la huella de carbono presentada corresponde al ejercicio 2023, ya que el cálculo del ejercicio 2024 se realiza durante el transcurso de 2025. Al momento de elaborar este EINF, aún no se dispone de los datos correspondientes a 2024.

Huella de carbono 2023	
Emisiones CO ₂ eq	275,16 tCO ₂ eq

Tabla 14 Emisiones de carbono

6.2.2 Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica

Como medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica, Scharlab sigue las pautas especificadas en el procedimiento interno:

- Gestión de la contaminación atmosférica y acústica: procedimiento mediante el cual se establece la metodología necesaria para asegurar la correcta gestión y control de las emisiones a la atmósfera y de los niveles de ruido exterior generados como consecuencia de las actividades, productos y/o servicios de Scharlab.

6.3 Economía circular, prevención y gestión de residuos

La organización, en su compromiso con el desarrollo sostenible, considera la economía circular como un factor relevante de la sostenibilidad empresarial. En este sentido, una de las actividades destacadas del negocio es la gestión de bidones retornables.

Todos los residuos generados son gestionados a través de empresas autorizadas. En cuanto a esta gestión, la sociedad se enfoca en reducir al máximo posible la generación de residuos, aumentando la eficiencia de sus instalaciones y aplicando una política de mejora continua. Algunos productos son gestionados internamente, reciclándolos en nuevos productos para consumo interno, y en otros casos (como pallets y determinados plásticos limpios), se han identificado empresas externas encargadas de su reciclaje.

6.3.1 Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

Los procesos de fabricación de la organización cuentan con el Sistema de Depósito, Devolución y Retorno, el cual facilita el circuito comercial de los bidones retornables.

Tanto Scharlab como Scharlab Italia han implementado la Instrucción técnica sobre el Circuito comercial de los bidones retornables, en donde se describe el proceso a seguir para la firma de un contrato de servicios de suministro de disolventes en bidones retornables pertenecientes al Sistema de Depósito, Devolución y Retorno (SDDR).

Asimismo, en su compromiso con la gestión de bidones, se desarrolló la Instrucción técnica de Gestión de bidones retornables, que contiene las directrices que deben seguirse para la gestión de los bidones de productos químicos que forman parte del SDDR.

Conjuntamente, Scharlab ha implementado el Formato para el Análisis ambiental de la solicitud de producto nuevo, en el cual se analizan los aspectos ambientales implicados en la implementación de un nuevo producto. Este análisis considera:

- Requisitos y evaluación del impacto ambiental durante el ciclo de vida del producto.
- Riesgos y oportunidades ambientales asociados.
- Listado de acciones planificadas para reducir el impacto ambiental y mejorar el desempeño ambiental.
- Forma de comunicación a los clientes sobre los aspectos ambientales relevantes y las acciones adoptadas.
- Revisión y modificación, si procede, de la tabla centralizada de aspectos ambientales.
- Identificación de si el desarrollo del nuevo producto implica cambios en aspectos ambientales significativos o de alto riesgo.

A continuación se presentan las medidas de prevención, reciclaje, reutilización u otras formas de recuperación y eliminación de residuos peligrosos y no peligrosos aplicadas por Scharlab:

- Implantación de un sistema de digitalización en los procesos para reducir mermas y producciones erróneas.
- Reutilización interna de subproductos de proceso.
- Uso de columnas de destilación más eficaces.
- Separación de vidrio sucio del limpio para permitir la valorización externa del vidrio limpio.
- Uso interno de productos caducados.
- Realización de analíticas a productos caducados para evaluar la posibilidad de extender su vida útil.
- Uso de plástico biodegradable en las envasadoras de pallets.
- Reutilización de pallets.
- Valorización de los tapones limpios de plástico de los frascos llenados.

6.3.2 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

El negocio del Grupo no presenta riesgo material a las acciones necesarias para combatir el desperdicio de alimentos.

6.4 Uso sostenible de los recursos

La organización continúa apostando por las tecnologías más eficientes para el desarrollo de su actividad y con menor impacto ambiental. Esto se refleja en la selección de nuevos equipos tecnológicos con un menor consumo energético e impacto ambiental, y en la gestión y el uso sostenible de consumibles, respetando el medio natural y tomando las medidas necesarias para contribuir con el mismo.

6.4.1 Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

El agua es un recurso natural y vital para la sociedad y la industria. Hay que cuidarlos y utilizarlos con la mayor eficacia posible en la fabricación de los productos.

El consumo de agua de la compañía durante el ejercicio 2024 fue:

Consumo agua 2024 (m3)	
Agua de red	1.134 m3
Agua de pozos	476 m3

Tabla 15 Consumo de agua

6.4.2 Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

El consumo de materias primas de la organización durante el ejercicio 2024 fue:

Consumo de materias primas 2024 (Tn)	
Acetona	130 Tn
Acetonitrilo	716 Tn
Cloroformo	66 Tn
Diclorometano	145 Tn
Etanol	253 Tn
Hidrocarburos alifáticos	84 Tn
Metanol	371 Tn

Tabla 16 Consumo de materias primas

Las medidas tomadas por la organización en el ejercicio 2024 para mejorar la eficiencia de uso de materias primas consisten en evitar la generación de residuos de materias primas, asegurando que, cuando se consumen, se utilicen completamente, evitando devoluciones al almacén que puedan conllevar riesgo de caducidad.

En cuanto a los disolventes, el área de producción controla el rendimiento de eficacia de los reactores, y cuando es necesario reemplazar el relleno, se hace utilizando columnas de destilación más eficaces. Además, las fracciones que se separan en algunos casos son redestiladas o utilizadas para acondicionar los reactores en futuras producciones.

Respecto a las mezclas, las dosificaciones se realizan mediante controles de peso que ajustan las cantidades lo más posible a la fórmula teórica, maximizando así el aprovechamiento de los materiales y minimizando el desperdicio.

6.4.3 Consumo, directo e indirecto de energía

La siguiente tabla muestra el consumo directo energético del año 2024 de Scharlab:

Consumo energía 2024 (kWh)	
Electricidad (kWh)	584 kWh
Gas (kWh)	1.119.265 kWh

Tabla 17 Consumo de energía

6.4.4 Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Scharlab realiza una revisión anual sobre consumos energéticos. Mediante auditorías internas y revisiones de fugas eléctricas, la organización ha implementado diversas medidas para la reducción del consumo eléctrico. Se ha procedido a la instalación de iluminación LED en algunos sectores de la producción, así como al reemplazo de turbinas por otras más eficientes.

6.4.5 Uso de energías renovables

Para el ejercicio 2024, la planta de producción de Scharlab, S.L. cuenta con generación de energía solar. Aproximadamente el 30 % de la energía utilizada en la fábrica se genera mediante esta fuente renovable.

Adicionalmente, Scharlab contrató a la empresa HolaLuz, una compañía de transición energética cuyo propósito es descarbonizar la economía mediante la venta de electricidad de origen 100 % renovable. Con esta decisión, Scharlab asegura el uso de energía verde tanto en sus procesos de fabricación como en las actividades administrativas del negocio.

6.5 Cambio climático

6.5.1 Elementos importantes de emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce

Scharlab cuenta con sellos de huella de carbono otorgados por el Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico desde 2019 hasta 2022 los cuales se exponen a continuación y demuestran el compromiso de la organización con el cambio climático:



Ilustración 5 Sellos de huella de carbono otorgados por el Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico

Nota: Dado que la emisión de los sellos tiene un tiempo de cálculo de 2 años, para los ejercicios 2023 y 2024 al momento no se han obtenido, sin embargo, es objetivo de la organización obtenerlos.

Lo anterior demuestra el compromiso de la organización con la reducción de gases de efecto invernadero y otras emisiones que se generan como resultado de las actividades diarias del negocio.

6.5.2 Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

Tanto la International Organization for Standardization (ISO) como la International Accreditation Forum (IAF) han suscrito el acuerdo "ISO London Declaration" sobre el cambio climático. Esto supuso que ambas organizaciones agregaran a varias normas, incluidas la ISO 9001 y la ISO 14001, consideraciones sobre el cambio climático, cuyos requisitos son los siguientes:

"La organización debe determinar si el cambio climático es una cuestión relevante".

"Las partes interesadas relevantes pueden tener requisitos relacionados con el cambio climático".

Como respuesta al acuerdo suscrito, Scharlab y Scharlab Italia integraron la Addendum 1 BP 2023-2024 sobre Evaluación del impacto del cambio climático, el cual aplica a todas las sedes (central, fábricas, almacenes y filiales) donde se haya implementado sistemas de gestión ISO 9001 o ISO 14001. El objetivo es cumplir con los requisitos respecto del cambio climático establecidos en el documento "IAF/ISO Joint Communiqué on the addition of Climate Change considerations to Management Systems Standards" con fecha 22 de febrero de 2024.

Por lo tanto, las medidas y análisis adoptados por Scharlab y Scharlab Italia para adaptarse a las consecuencias del cambio climático frente a los requisitos de la ISO e IAF son:

"La organización debe determinar si el cambio climático es una cuestión relevante":

- Nivel del mar:
 - El aumento del nivel del mar no impactaría directamente, ya que las sedes de Scharlab se encuentran en zonas elevadas a varios kilómetros de la costa.
 - En aplicación indirecta, sí podría considerarse relevante por el posible impacto sobre clientes y proveedores ubicados en zonas costeras.
- Aumento de temperatura:
 - No se identifica como una cuestión relevante de aplicación directa, ya que las operaciones de Scharlab no se verían significativamente afectadas.
- Reducción de precipitaciones:
 - Es un fenómeno que afecta de forma cíclica a toda España y en particular a Catalunya. Puede conllevar ciertas limitaciones futuras en el uso del agua tanto a nivel doméstico como industrial.

Scharlab dispone de tres fuentes de agua:

- i. Agua destilada para producción.
- ii. Agua de red para uso en sanitarios, comedor y vestuarios.
- iii. Agua de pozo (con depósito de 120 m3) para refrigeración y lucha contra incendios.

En caso de necesidad, se prevé la compra de agua destilada a distintos proveedores o la instalación de un depósito pulmón para mitigar reducciones en la presión del agua de red.

"Las partes interesadas relevantes pueden tener requisitos relacionados con el cambio climático":

Scharlab ha recibido requisitos vinculados a la minimización de la huella de carbono por parte de sus grupos de interés.

Estos requisitos ya han sido considerados y abordados mediante la obtención del sello REDUZCO y la inscripción en el Registro de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (RD 163/2014).

6.5.3 Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y Medios implementados para tal fin

Scharlab dispone de certificación ISO 14001: 2004 acreditando un sistema de gestión del medio ambiente para su área de producción, su meta es continuar con esta acreditación que por lo tanto se plantea los siguientes objetivos medioambientales sobre:

- Agua: El consumo de agua para la refrigeración de reactores esta optimizado mediante sistemas de recirculación. La emisión de aguas de proceso se somete a los más estrictos controles según requiere la legislación vigente y es verificada de forma regular por el organismo competente de forma que queda completamente garantizada la inocuidad al alcantarillado.
- Residuos: La minimización de los residuos forma parte de la Cultura Corporativa así como de los objetivos individuales de cada área de negocio. Todos los residuos, tanto banales como tóxicos, son gestionados por empresas autorizadas por la administración para tal fin.
- Embalajes: Todos los envases y embalajes de los productos están homologados para tal fin. Son escogidos con el objetivo de la minimización de residuos. Así, por ejemplo, se ha descartado el stiropor como caja contenedora de productos químicos por su elevado grado de dificultad en la gestión del residuo. El material de relleno de los envíos es papel arrugado o, en su defecto, pulpa de papel biodegradable.
Todos los envases de productos químicos están claramente identificados con las normativas vigentes.
- Materias primas: Seleccionan Proveedores de Materias primas, priorizándolos entre aquellos que se adaptan mejor a la cultura empresarial y que cumplen con las normativas internacionales de cumplimiento de la calidad medioambiental y de protección de los derechos laborales entre sus empleados.

6.6 Protección de la diversidad

6.6.1 Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

El área geográfica en la que se ubican las plantas de fabricación durante el 2024 no se encuentra situadas en ninguna zona considerada como área protegida de gran valor para la biodiversidad.

6.6.2 Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

El negocio de la organización no presenta riesgo material a las acciones necesarias para combatir impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

6.7 Cumplimiento de la legislación

La organización no ha recibido durante el ejercicio 2024 multa alguna por incumplimiento de legislación en temas medioambientales, legislación de información y/o etiquetaje de productos, incumplimiento de códigos en materia de seguridad de los productos ni incumplimiento de leyes o normativa en materia de social.

Adicionalmente, Scharlab ha establecido el Procedimiento Requisitos legales ambientales con el fin de conocer todos los requisitos legales aplicables. La valoración de los requisitos legales, siguiendo las pautas establecidas en el procedimiento anterior, se basa únicamente en la comprobación del cumplimiento o no de dichos requisitos legales.

7 Derechos humanos

De acuerdo con el Código de Conducta el Grupo Scharlau rechaza cualquier manifestación de acoso, así como cualquier conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas, formen o no, parte de la organización.

Por esta razón, los empleados, colaboradores y directivos deben tratarse con respeto y diligencia, proporcionando un entorno de trabajo agradable, solidario, ambientalmente responsable, saludable, limpio y de acuerdo con las normativas de seguridad y salud laboral vigentes.

Todos los empleados, colaboradores y directivos tienen la obligación de tratar a sus compañeros, superiores y subordinados de forma justa y respetuosa. El insulto, la denigración o cualquier otra forma de acoso verbal deberá ser inmediatamente denunciado al inmediato superior jerárquico.

El Grupo Scharlau considera muy importante el desarrollo íntegro de las personas, por lo que facilitará, en la medida de sus posibilidades, el equilibrio entre la vida profesional y familiar, así como la formación tanto interna como externa.

La organización se encuentra en proceso de análisis sobre la aplicación de los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Anexos

Anexo I. Índice de contenidos e indicadores GRI

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	INDICADOR GRI DE REFERENCIA	EPÍGRAFE DENTRO DEL INFORME	PÁG.
INTRODUCCIÓN			
Marco de reporte	1; 2-2; 2-3; 2-4; 3-1; 3-2	1.1 Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración 2.3 Análisis de Materialidad	4, 6
CUESTIONES RELATIVAS A NEGOCIO			
Descripción del modelo de negocio	2-1; 2-6; 2-7	2.1. Descripción del Modelo de negocio 2.1.1 Entorno empresarial 2.1.2 Principales actividades y servicios desarrollados 2.1.3 La organización en cifras 2.4 Presencia geográfica 2.5 Objetivos estratégicos	5, 9
Entorno empresarial			
Organización y estructura			
Presencia Geográfica			
Objetivos y estrategia			
Los principales factores que puedan afectar a su evolución			
Grupos de interés	2-29; 2-30	2.2 Identificación y participación de los Grupos de Interés	6
Descripción de las políticas aplicadas	3-3	2.6 Descripción de las Políticas No Financieras Aplicadas	10
CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL			
INFORMACIÓN SOBRE PERSONAL			
Número total y distribución de personal por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 2-8	3.1 Información sobre empleados 3.1.1 Número total y distribución de empleados por género, edad, país y clasificación profesional	11
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7; 2-8	3.1.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 3.1.3 Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	12
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	401-1		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	3.1.5 Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	13
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad	405-2	3.1.6 Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad 3.1.7 Remuneración media de puestos de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	14
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3	3.1.8 Implantación de políticas de desconexión laboral	14
Números de despedidos por sexo, edad y clasificación profesional	3-3	3.1.4 Números de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	12
Personal con discapacidad	405-1	3.1.9 Empleados con discapacidad	14
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
Organización del tiempo de trabajo	3-3	3.2 Organización del trabajo 3.2.1 Organización del tiempo de trabajo	15 y 19
Número de horas de absentismo	3-3	3.2.2 Número de horas de absentismo	19

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	INDICADOR GRI DE REFERENCIA	EPÍGRAFE DENTRO DEL INFORME	PÁG.
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3	3.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	19
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3	3.3 Seguridad y salud laboral 3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	20
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-2	3.3.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desgredado por sexo	21
RELACIONES SOCIALES			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3	3.4 Relaciones sociales 3.4.1 Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	22
Porcentaje de la plantilla cubierto por convenio colectivo	2-30	3.4.2 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	22
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4		
FORMACIÓN			
Políticas implementadas en el campo de la formación	3-3	3.5 Formación 3.5.1 Políticas implementadas en el campo de la formación	23
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	3.5.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	24
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidades	405-1	3.6 Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidades	24
IGUALDAD Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER EL EMPLEO			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405; 405-2	3.7 Igualdad y Medidas Adoptadas para Promover el Empleo 3.7.1 Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	24, 25
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	3-3		
Medidas adoptadas para promover el empleo	3-3		
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	406-1	3.7 Igualdad y Medidas Adoptadas para Promover el Empleo	24
Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	3.6 Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad	24
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3	3.7 Igualdad y Medidas Adoptadas para Promover el Empleo	24
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3	4.1 Medidas Adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	25
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-1; 205-2	4.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	26
Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28	4.3 Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	26
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3; 2-27; 204-1	5.1 Compromisos de la organización con el desarrollo sostenible	27

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	INDICADOR GRI DE REFERENCIA	EPÍGRAFE DENTRO DEL INFORME	PÁG.
		5.1.1 Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	
Acciones de asociación o patrocinio	2-28	5.1.2 Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	28
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	2-29	5.1.1 Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	27
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29	5.1.3 Acciones de asociación o patrocinio	28
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3-3; 2-6; 308-1; 414-1	5.2.1 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	28
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		5.2.2 Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	29
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		5.2.3 Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	29
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3	5.3.1 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	30
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		5.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	31
Beneficios obtenidos	3-3	5.4 Información fiscal	31
Impuestos sobre beneficios pagados		5.4.1 Beneficios obtenidos por país	
Subvenciones públicas recibidas	201-4	5.4.2 Impuestos sobre beneficios pagados	
		5.4.3 Subvenciones públicas recibidas	
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad	3-3; 2-23; 307	6.1.1 Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad	32
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		6.1.2 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	32
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		6.1.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	32
Aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		6.1.4 Aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	33
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono	3-3; 305-1; 305-2; 305-5; 305-6	6.2.1 Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono	33
Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica		6.2.2 Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica	34
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3-3; 306-2	6.3.1 Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	34
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1; 303-2; 303-3	6.4.1 Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	35
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	302-1; 302-2	6.4.2 Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	36
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-4	6.4.3 Consumo, directo e indirecto de energía.	36
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1	6.4.4 Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	36
Uso de energías renovables	302-1	6.4.5 Uso de energías renovables	37
CAMBIO CLIMÁTICO			

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	INDICADOR GRI DE REFERENCIA	EPÍGRAFE DENTRO DEL INFORME	PÁG.
Elementos importantes de emisiones de gases a efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1; 305-2; 305-3; 305-4	6.5.1 Elementos importantes de emisiones de gases a efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	37
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3	6.5.2 Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	38
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y Medios implementados para tal fin	305-5	6.5.3 Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y Medios implementados para tal fin	39
PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3	6.6. Protección de la Diversidad 6.6.1 Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad 6.6.2 Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	39
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3-3		
DERECHOS HUMANOS			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	3-3	7. Derechos Humanos	40
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1		
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	3-3		
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación			
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1		
Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1		

Anexo II. Tablas de partes interesadas

Alta Dirección	
Interno	Trabajadores y Comité de Trabajadores
	Administrador único
	Directivos
	Propietarios y accionistas
Externo	Proveedores
	Clientes
	Agencias regulatorias
	Organismos de certificación y acreditación
	Comunidad local
Sociedad y organizaciones sociales y sectoriales	
Ventas	
Interno	Marketing
	Logística
	Producción
	Compras
	QA
	IT
	Administración
	Contabilidad/costos
	Recursos Humanos
Externo	Clientes
	Proveedores de servicios técnicos y comerciales
Compras	
Interno	Logística
	IT
	Recursos Humanos
	Laboratorio
	QA
	Marketing
	Ventas
	Finanzas
	Producción
Externo	Proveedores
Customer service	
Interno	Comerciales
	Compras
	Logística
Externo	Clientes
Diseño y desarrollo	
Interno	Marketing
	Compras
	Dirección general

Gestión IT	
Interno	Directores
	Ventas
	QA
	Fábrica
	Compras
	Laboratorio
	Finanzas
	Almacén
	Recursos Humanos
Externo	Clientes
	Proveedores
	Subcontratistas de TI
	Proveedores (Backup, nube, software, hardware)
Control de calidad	
Interno	Fábrica
	QA
	Marketing
	Ventas
	Compras
Externo	Empresas externas de análisis
	Clientes
Logística externa	
Interno	Compras
	Ventas
	Recursos Humanos
	IT
Externo	Clientes
	Proveedores
Mantenimiento	
Interno	Producción
	Calidad
	Seguridad
	Recursos Humanos
Externo	Proveedores equipos y servicios
Gestión Ambiental	
Interno	Fábrica/laboratorio
	Dirección operaciones
	QA
	Trabajadores
Externo	Recursos Humanos
	Autoridades
	Servicios legales

	Laboratorio		Gestores de residuos
	Producción		Clientes
	QA		Proveedores
	Medioambiente		Organismos de certificación o evaluación
Externo	Clientes		Comunidad local y vecinos
	Centros de investigación		Sociedad
			Organizaciones sociales
Marketing		Producción	
Interno	Ventas		Mantenimiento
	IT		Laboratorio
	Logística		Seguridad
	Producción		Medioambiente
Externo	Clientes	Interno	Comerciales
	Proveedores		Marketing
	Labmas		IT
	Comunidad local		QA
	Sociedad y organizaciones sociales		Compras
Quality Assurance			Logística externa
	Sales	Externo	Proveedores
Interno	Purchase		Clientes
	Marketing	HR Management	
	General Director	Interno	Trabajadores
	Human Resources		Comité de trabajadores
	Environmental Manager		Administración SSG
Externo	Clients		Consultoras de selección
	Suppliers	Externo	Formadores externos
	Certification & accreditation bodies		Comunidad local
	Local Community		Sociedad
	Society and social organizatios		
Seguridad y salud ocupacional			
Interno	Dirección general		
	Trabajadores		
	Delegados de prevención		
Externo	Mutua y Empresa de PRL		
	Autoridades		

Tabla 18 Partes interesadas

Anexo III. Grupos profesionales

Descripción de los grupos profesionales de acuerdo con la Resolución de 6 de febrero de 2025 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo general de la industria química, Artículo 22.

- Grupo profesional 0: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.
- Grupo profesional 1: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica, con la posible utilización de elementos periféricos básicos de sistemas de información, tales como lectores o escáneres, y siempre que la persona trabajadora haya sido formada para su uso.
- Grupo profesional 2: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con la posible utilización de elementos periféricos de sistemas de información siempre que la persona trabajadora haya sido formada para su uso.
- Grupo profesional 3: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, con la posible utilización de elementos periféricos de sistemas de información siempre que la persona trabajadora haya sido formada para su uso.
- Grupo profesional 4: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras, así como la utilización básica de idiomas extranjeros en lo necesario para el desempeño del puesto de trabajo.
- Grupo profesional 5: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.
- Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.
- Grupo profesional 6: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.
- Grupo profesional 7: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.
- Grupo profesional 8: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Anexo IV. Razones de omisión

De acuerdo con el GRI 101 (Fundamentos) aquellos aspectos que no se incluyan deberán ser objeto de aclaración. En este sentido, se deberá realizar una descripción de la información específica que se haya omitido especificando alguno de los siguientes motivos de omisión:

- No material (Especificación de los motivos por los que se considera que el contenido no procede)
- Información no disponible (Descripción de los pasos específicos que se están dando para obtener la información y el plazo previsto para disponer de ella)
- En el caso de Sharlau Science Group y sus sociedades dependientes el único motivo de exclusión ha sido la inmaterialidad de determinados aspectos e indicadores, conforme al análisis de materialidad detallado en el apartado 2.3.

A continuación, se incluye la relación de los contenidos no reportados:

CONTENIDO EN LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	INDICADORES GRI DE REFERENCIA	MOTIVO	EXPLICACIÓN
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS			
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	2-25; 3-3	No material	El negocio no presenta riesgo material a las acciones necesarias para combatir el desperdicio de alimentos.