

Bimba & Lola Studio, S.L. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No Financiera
Consolidado que forma parte del Informe
de Gestión correspondiente al ejercicio
anual terminado el 28 de febrero de 2021



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE BIMBA & LOLA STUDIO, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2020

A los Socios de Bimba & Lola Studio, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 28 de febrero de 2021 (en adelante, “ejercicio 2020”), de Bimba & Lola Studio, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante, “el Grupo”) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la “Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Bimba & Lola Studio, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)” del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de Bimba & Lola Studio, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada)) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Bimba y Lola.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

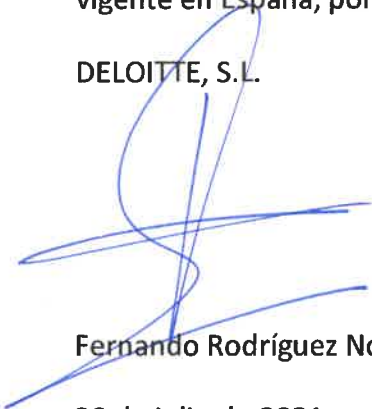
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 28 de febrero de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)” del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.



Fernando Rodríguez Novo

30 de julio de 2021

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2021 Núm. 01/21/19467

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO
2020**



BIMBA Y LOLA

BIMBA Y LOLA

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MODELO DE NEGOCIO.....	5
2.1 Entorno y mercados - Presencia geográfica	7
2.2 Factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de los negocios	8
2.3 Organización y estructura.....	9
2.4 Objetivos y estrategias del Grupo	9
3. GESTIÓN GENERAL DE ASPECTOS NO FINANCIEROS	11
3.1 Organización y políticas del Grupo	11
4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	12
4.1 Política del Grupo	12
4.2 Riesgos identificados.....	12
4.3 Compromisos y retos medioambientales	13
4.4 Gestión y desempeño medioambiental.....	14
4.4.1 Uso sostenible de los recursos y cambio climático	14
4.4.2 Contaminación.....	17
4.4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos	18
4.4.4 Biodiversidad	20
5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	21
5.1 Política del Grupo	21
5.2 Riesgos identificados.....	21
5.3 Gestión y desempeño social	22
5.4 Organización del trabajo.....	33
5.4.1 Medidas de desconexión laboral y conciliación familiar	34
5.5 Seguridad y salud.....	35
5.5.1 Política de prevención de riesgos laborales	35
5.5.2 Accidentes.....	36
5.6 Relaciones sociales	36
5.7 Formación	37
5.8 Accesibilidad.....	38
5.9 Igualdad y diversidad.....	38
6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	39
6.1 Política de la compañía.....	39
6.2 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	39
7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	40
7.1 Medidas adoptadas	40
7.2 Contribución a partidos y representantes políticos	43

151

BIMBA Y LOLA

8. INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO	44
8.1 Desarrollo social	44
8.2 Desarrollo económico.....	44
8.3 Consumidores.....	45
8.4 Información fiscal.....	46
ANEXO I	47

21,

1. INTRODUCCIÓN

El presente Estado de información no financiera, que se refiere al ejercicio finalizado el 28 de febrero de 2021, se ha preparado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por 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 de diversidad.

Las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE también se han considerado en su elaboración y, en la medida de lo posible, se han utilizado las Normas Mundiales de Iniciativa de Reporte (Estándares GRI).

De acuerdo con la legislación mercantil, el estado de información no financiera es parte del Informe de Gestión Consolidado, aunque se presente en un documento separado, y ha sido formulado por el Consejo de Administración de Bimba & Lola Studio, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante "Grupo BIMBA Y LOLA", "BIMBA Y LOLA" o "el Grupo").

En este contexto, a través del estado de información no financiera, el Grupo BIMBA Y LOLA tiene como objetivo informar sobre temas ambientales, sociales y de personal, relacionados con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como otra información importante para el Grupo, en la ejecución de sus propias actividades comerciales.

Para la elaboración de este estado, se han considerado, aquellas cuestiones que tienen un alto grado de relevancia en el carácter ambiental, social y económico social; y eso puede afectar la capacidad del Grupo BIMBA Y LOLA para crear valor a corto, medio y largo plazo.

Para identificar cuáles de los temas comentados son importantes y deben ser reportados, se consideran una serie de variables, siendo las principales:

- La relevancia de tales asuntos o indicadores, tanto internamente para la empresa como externamente para sus partes interesadas y audiencias objetivo.
- El sector de actividad al que pertenece el Grupo, tomando como referencia los principales aspectos no financieros contenidos en los Estándares de la Iniciativa de Información Global.

Los datos financieros y no financieros presentados en este informe son consolidados y se refieren a la actividad realizada por el Grupo BIMBA Y LOLA durante el ejercicio 2020 (desde el 1 de marzo de 2020 hasta el 28 de febrero de 2021).

Verificación

El estado de información no financiera del Informe de Gestión Consolidado ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este estado.

50

2. MODELO DE NEGOCIO

Bimba & Lola Studio, S.L. se constituyó como sociedad limitada el 26 de enero de 2005 bajo la denominación de Closet Design, S.L. Con fecha 2 de abril de 2008, fue otorgada ante Notario escritura pública del acuerdo de cambio de denominación social por el actual.

A 28 de febrero de 2021, Bimba & Lola Studio, S.L. es la Sociedad Dominante del Grupo y tiene por objeto social la tenencia, adquisición y enajenación de acciones y participaciones representativas del capital social de cualquier tipo de sociedad, incluso de aquellas de idéntico o análogo objeto social, mediante su suscripción o asunción en la constitución, aumento de capital o adquisición a terceros de acciones y participaciones de sociedades, así como la administración y gestión de la titularidad; prestación de servicios de asesoramiento técnico, financiero, contable, comercial, fiscal, jurídico, así como los servicios de gestión en relación con el desarrollo y ejecución de estrategias generales y políticas empresariales de las entidades participadas; y otorgamiento de financiación a las empresas participadas o a terceros.

Por lo que respecta a las sociedades dependientes, su objeto social consiste en:

- Diseño, fabricación, compra, venta y comercialización en territorio nacional y en el extranjero de todo tipo de productos textiles y complementos de vestir, prendas, perfumes, colonias y artículos de uso personal, bisutería, joyería, calzado, bolsos, carteras, marroquinería, paraguas, gafas y artículos de viaje, papelería y menaje.
- Diseño, fabricación y comercialización en el territorio nacional y en el extranjero, al detalle o al por mayor, de ropa y lencería de hogar, artículos textiles de mesa y cocina, artículos de baño y aseo, artículos de iluminación y decoración y otros artículos para el hogar.

Dentro de estos sectores claramente diferenciados, la actividad textil y de complementos es la realmente relevante dentro del Grupo, siendo la actividad principal de sus sociedades dependientes, por lo que el presente estado de información no financiera se centra en la mayor parte de sus aspectos en dicha actividad.

En los últimos años, el Grupo BIMBA Y LOLA se ha convertido en una de las empresas de moda con crecimiento más rápido en España, situándose entre las marcas líderes de complementos de vestir. Desde su creación en 2005, la marca y sus productos tuvieron una gran acogida por el público, lo que ha permitido un fuerte crecimiento sostenido año tras año, con la única excepción del año 2020, en el que dicho crecimiento se ha detenido como consecuencia de la crisis provocada por la Covid19.

Esta evolución ha sido posible gracias a un modelo de negocio perfectamente adaptado al posicionamiento y estrategia de la marca.

BIMBA Y LOLA se posiciona como marca dentro del segmento del "lujo accesible". Competir en este segmento exige, por una parte, un alto grado de diferenciación frente a la competencia y, por otra, un alto nivel de eficiencia comercial y operativa. Por ello, para poder competir con garantías, el Grupo cuenta con los siguientes aspectos clave de su modelo de negocio:

- Marca diferenciada y bien posicionada frente a otras marcas de "lujo accesible", tanto por su imagen original (en campañas, página web, redes sociales), como por el diseño atrevido de sus productos, con una relación calidad-precio superior a sus competidores.
- Equipo creativo, joven y en continua renovación, formado además por profesionales con gran experiencia en las compañías más destacadas del sector.
- Modelo de tienda singular en cuanto a arquitectura y exposición de los productos, pero sobre todo, en cuanto a la calidad de atención al cliente, con un enfoque ejemplar en el servicio personalizado y la venta.
- Política comercial agresiva e innovadora a la hora de facilitar el acceso de los clientes a los productos de la marca a través de todos sus canales.
- Procesos eficientes que permiten operar con costes ajustados y, por tanto, obtener un margen de beneficios en línea con los mejores competidores del sector.

BIMBA Y LOLA

Materialidad

Mediante el análisis de la materialidad del Grupo BIMBA Y LOLA se busca identificar y priorizar, entre otros, los asuntos ambientales, sociales y de gobierno que son relevantes para el Grupo.

En 2020 se identificaron los siguientes asuntos relevantes:

Clientes
Cumplimiento de los niveles de calidad exigidos
Búsqueda de innovación
Salud y seguridad – Protocolo Covid 19

Proveedores
Actualización del Código de Conducta
Actualización del Manual de Proveedores
Comunicación y creación de relaciones estables

Empleados
Salud y seguridad – Protocolo Covid 19
Actualización del Código Ético
Mantenimiento del talento
Formación para el correcto desempeño de sus funciones

Medioambiente
Gestión de muestras y artículos de otras temporadas
Uso de energía
Uso, reutilización y reciclaje de materias primas

ASD

BIMBA Y LOLA

2.1 Entorno y mercados - Presencia geográfica

La sede central del Grupo se encuentra en el municipio de Mos, en la provincia española de Pontevedra. Igualmente, las principales operaciones logísticas se llevan a cabo en esta misma localidad, concretamente desde su centro de distribución de Santiaguíño, que comenzó sus operaciones en 2019. Como hecho posterior al cierre del ejercicio, el Grupo ha adquirido un edificio en la ciudad de Vigo (Pontevedra) para la construcción de la nueva sede central.

Las ventas de BIMBA Y LOLA se concentran fundamentalmente en España, sin embargo, el Grupo ha experimentado un importante crecimiento internacional. Este proceso de internacionalización comienza en Portugal en los inicios de vida del Grupo, continuando en Francia en 2008, mediante la apertura de la primera tienda en París, para posteriormente ampliarse a nuevos países, tales como Reino Unido, México, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Chile, Panamá, Singapur, Malasia o Corea del Sur, entre otros, hasta alcanzar 269 puntos de venta a 28 de febrero de 2021 (286 puntos de venta a 29 de febrero de 2020), de los que más de 100 se sitúan fuera de España.

Tipo de tienda	2020	2019
Tiendas propias	156	164
Franquicias	28	28
Puntos de venta en centros comerciales	85	94
Total	269	286

El número de tiendas que el Grupo mantiene abiertas a 28 de febrero de 2021 y a 29 de febrero de 2020, distribuidas según el país en el que se localizan, es el siguiente:

País	Nº de tiendas	
	2020	2019
España	157	168
México	34	34
Francia	8	14
Portugal	20	20
Reino Unido	6	8
Chile	8	8
Colombia	6	6
Singapur	6	6
Kuwait	5	5
Corea del Sur	6	7
Uruguay	5	-
Ecuador	2	2
Perú	2	1
Malasia	2	2
Panamá	1	1
Ucrania	1	-
Hong Kong	-	1
Italia	-	3
Total	269	286

En 2020 y 2019, el reparto de las ventas del Grupo por zonas geográficas es el que se muestra a continuación:

Mercados Geográficos	Euros	
	2020	2019
España	91.032.002	150.020.210
Resto Unión Europea	34.802.660	40.878.293
Asia	7.922.236	9.726.528
Oriente	226.267	1.054.884
América	30.525.097	24.233.539
Total	164.508.262	225.913.455

Aproximadamente, el 11% de las ventas del ejercicio 2020 se realizaron a un único cliente (13% en 2019), de reconocida solvencia, estando el resto de las ventas muy atomizadas.

2.2 Factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de los negocios

Los principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio en los países en que opera el Grupo son:

- Impacto en las operaciones de la Covid - 19.
- Recuperación económica y poder adquisitivo.
- Tendencias de consumo en sector retail y venta online.
- Variabilidad de los tipos de cambio, especialmente entre dólar y euro.
- Estabilidad legal, política y fiscal.

El desarrollo del ejercicio 2020 se ha visto profundamente marcado por la Covid - 19 y su impacto sobre nuestros clientes, proveedores y empleados del Grupo. En concreto, los impactos más significativos han sido los siguientes:

- Entorno Económico: Se ha reducido el consumo a nivel global, con fuerte incidencia en el sector de la moda debido a las situaciones de confinamiento y restricciones.
- Entorno Operacional: Cierre total de tiendas en distintos momentos del año a nivel mundial.
- Entorno Laboral:
 - Aplicación de ERTE para el personal de tiendas en España debido a los cierres de tiendas anteriormente comentado. Y medidas similares en las tiendas del resto de países.
 - Aplicación de ERTE para el personal de central durante parte del periodo de cuarentena.
 - Implantación del teletrabajo en los equipos de la sede central.

El Grupo se ha visto obligado a modificar su plan estratégico tras la irrupción de la Covid - 19, para incluir los nuevos riesgos existentes. A corto plazo, han seguido existiendo cierres temporales de tiendas en aquellos mercados más afectados por la pandemia en el comienzo del ejercicio fiscal 2021, como son el caso de Reino Unido, Francia o Portugal.

Por otra parte, las ventas del canal digital y de tiendas (cuando han podido estar abiertas) han sido muy positivas, y el Grupo continúa invirtiendo en aspectos clave de su crecimiento, como es el desarrollo de su nueva sede central en Vigo. Por lo tanto, en el medio y largo plazo se espera continuar la senda de crecimiento, apoyada en la fuerza y potencial del producto y la marca.

2.3 Organización y estructura

El detalle de la organización y estructura societaria del Grupo, así como de las modificaciones que se han producido durante el ejercicio 2020 en el perímetro consolidable del Grupo, se recoge en la nota 2 de la memoria consolidada.

En relación con la estructura de capital, el capital de Bimba & Lola Studio, S.L. a 28 de febrero de 2021 asciende a 205.158 euros (205.158 euros en 2019), representado por 68.386 participaciones sociales, acumulables e indivisibles, totalmente suscritas e íntegramente desembolsadas, de 3 euros de valor nominal cada una de ellas. Todas las participaciones constitutivas del capital social de la Sociedad Dominante gozan de los mismos derechos, no existiendo restricciones estatutarias a su transferibilidad, ni estando admitidas a cotización.

Dimensión de la organización

El Grupo cuenta con 1.386 empleados a cierre del ejercicio 2020, repartidos entre sus distintas tiendas, principalmente.

El importe neto de la cifra de negocios del Grupo durante el ejercicio 2020 se elevó a 165 millones de euros y el resultado después de impuestos supuso una pérdida de 5 millones de euros.

El volumen de activos del Grupo asciende a 164 millones de euros a cierre del ejercicio 2020.



1.386
EMPLEADOS



165M€
INCN



(5)M€
RESULTADO
NETO



164M€
TOTAL
ACTIVO

Por último, a los efectos de este estado de información no financiera consolidado, se han introducido criterios de racionalización, de forma que a los efectos del presente informe se consideran relevantes las operaciones desarrolladas en 13 países: España, Portugal, Francia, México, Reino Unido, Malasia, Singapur, Chile, Colombia, Ecuador, Panamá, Italia y Hong Kong, correspondientes a aquellos países donde el Grupo opera a través de tiendas propias, y no a través de franquiciados. Si bien, durante el ejercicio 2020, el Grupo ha procedido al cierre de sus tiendas de Italia y Hong Kong, motivo que ha provocado su exclusión a efectos de algunos desgloses, tales como consumos energéticos, consumo de agua, etc. al considerarse poco representativos.

2.4 Objetivos y estrategias del Grupo

La estrategia de expansión del Grupo se basa tanto en fomentar y fortalecer la presencia en mercados donde BIMBA Y LOLA ya está presente, como en abrir tiendas en nuevos mercados internacionales. Los mercados prioritarios para el Grupo en esta fase son: Europa, Latinoamérica y Asia. Este proceso que venía experimentando el Grupo a lo largo de los últimos ejercicios se ha visto interrumpido por la aparición del Coronavirus (Covid-19) en el año 2020, por lo que el Grupo se ha visto obligado a definir un plan estratégico con el fin disminuir el impacto en sus resultados a futuro.

En este contexto, en el ejercicio 2020, se han cerrado las tiendas de Hong Kong e Italia, si bien el Grupo continua operando en este último país a través de la venta online. Por otra parte, el Grupo ha comenzado este ejercicio a operar en los mercados de Uruguay y Ucrania.

El Grupo BIMBA Y LOLA pretende maximizar el retorno sobre la inversión de sus inversores de un modo completamente sostenible, es decir, dentro de un marco de gestión sostenible de los aspectos no financieros de la actividad del Grupo.

Estos aspectos incluyen cinco categorías principales: (i) compromiso con el medioambiente, (ii) cuestiones sociales y relativas al personal, (iii) respeto de los derechos humanos, (iv) lucha contra la corrupción y el soborno y (v) compromiso con la sociedad. La gestión general de estos aspectos y la gestión particular de cada uno de ellos se detallan en los siguientes apartados de este documento.

VISIÓN

BIMBA Y LOLA es un grupo diverso y multidisciplinar de personas que desean difundir arte y cultura a través de la moda, porque creen en el poder de la creatividad para ayudar a hacer un mundo mejor.

Así, la **creatividad** es el centro de todo en BIMBA Y LOLA. Creatividad atractiva, de alta calidad y accesible para todos. Creatividad con un estilo único, a la vez reflexivo y fresco.

MISIÓN

BIMBA Y LOLA invierte y trabaja para convertirse en una marca de referencia dentro del **lujo accesible** a nivel global, sin renunciar nunca al carácter propio de sus orígenes.

Por una parte, consolidando su posición de liderazgo en los países de habla hispana y, por otra, llevando la marca con éxito a nuevos mercados internacionales.

Y todo ello cumpliendo siempre con los objetivos de responsabilidad, sostenibilidad y rentabilidad que permitan un desarrollo sostenible y a largo plazo de la marca y el Grupo.

VALORES

Mente creativa: nos gusta innovar para crear nuevas historias y productos sorprendentes, pero también para simplificar y mejorar el mundo que nos rodea, cuestionándonos siempre lo convencional.

Alma: nos apasiona nuestra marca y nuestro trabajo, y ponemos alma en todo lo que hacemos porque es el único modo de crear algo que merezca la pena.

Dinamismo: nos gustan las personas que hacen que las cosas sucedan de forma ágil, pragmática, positiva y sin miedo de aprender de sus errores.

Comunicación abierta: nos gusta discutirlo todo, siendo humildes para escuchar y valientes para disentir, comunicando de manera directa, clara, respetuosa y constructiva.

Espíritu de equipo: somos un grupo de gente diversa y de talentos diferentes, pero comprometidos a dar lo mejor de nosotros mismos por un objetivo común y a hacer siempre lo mejor para BIMBA Y LOLA.



3. GESTIÓN GENERAL DE ASPECTOS NO FINANCIEROS

Dado el rápido crecimiento que ha experimentado la dimensión de BIMBA Y LOLA, el Grupo está inmerso en el proceso de desarrollar un modelo de gestión integral de los principales aspectos no financieros de su actividad. En este sentido, los primeros pasos están encaminados:

- Al establecimiento de la organización y políticas para la gestión de dichas cuestiones.
- A la identificación de los principales riesgos actuales en cada uno de los ámbitos.

3.1 Organización y políticas del Grupo

El sistema de gobierno corporativo del Grupo BIMBA Y LOLA está integrado por sus Estatutos Sociales y sus Órganos de Gobierno. La organización y funcionamiento del Órgano de Administración se realiza de acuerdo con las leyes y los Estatutos sociales de la Sociedad Dominante. En enero de 2020, se modificaron los Estatutos y el Órgano de Administración de la Sociedad Dominante, pasando de tener dos Administradoras Solidarias (Uxía Domínguez Rodríguez y María Domínguez Rodríguez) a formar un Consejo de Administración, integrado por los siguientes miembros:

- Presidente: Querida Carmen, S.L.U., representada por Dña. Uxía Domínguez Rodríguez.
- Vicepresidente: Tresemes 2017, S.L.U., representada por Dña. María Domínguez Rodríguez.
- Eva Hernando Pato
- Jesús Domínguez Fernández
- Fernando Martínez Albacete
- José Manuel Martínez Gutiérrez
- José María Castellano Ríos
- Cristina Trujillo Parra

Estos Estatutos velan porque el Consejo de Administración desempeñe sus funciones de acuerdo con criterios de honestidad, respeto por todos los grupos de interés y observancia de los principios de responsabilidad social.

Por tanto, el Órgano de Administración es el responsable último de los aspectos no financieros. Más allá de esta responsabilidad última, el Grupo ha establecido responsabilidades y las ha atribuido a los distintos departamentos corporativos y unidades de negocio. A grandes rasgos, las responsabilidades se asignan de la siguiente manera:

- Los aspectos relacionados con cuestiones medioambientales son responsabilidad de la Dirección de Sostenibilidad.
- Los aspectos relacionados con los aprovisionamientos son responsabilidad de los equipos de *Supply Chain*.
- Los aspectos relacionados con cuestiones sociales relativas al personal y el respeto de los derechos humanos son responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos.
- La responsabilidad de los aspectos relacionados con la lucha contra la corrupción y el soborno son atribuidos al Comité de *Compliance*.
- Los aspectos relacionados con el compromiso del Grupo con la sociedad se reparten entre distintas áreas de la organización (como se presenta más adelante).
- Los aspectos relacionados con el gobierno corporativo y los que afectan al ámbito legal son responsabilidad de la Dirección Legal.

BA,

4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

4.1 Política del Grupo

En BIMBA Y LOLA consideramos la sostenibilidad como una parte intrínseca de nuestro trabajo diario. Entendemos la sostenibilidad como la forma en que desarrollamos nuestra actividad productiva y económica con el objetivo final de preservar los recursos ambientales actuales para que las generaciones futuras no vean comprometido su desarrollo.

Por ello, aplicamos principios sostenibles en todas las áreas de negocio: desde la búsqueda de materiales más eficientes en el diseño de nuestros productos, hasta el reemplazo de la energía tradicional por energía renovable o la eliminación completa del plástico en nuestra sede.

Los principios sostenibles por los que se rige nuestra actividad empresarial son de aplicación en las unidades de negocio directamente bajo nuestro control, así como en el conjunto de nuestra cadena de suministro.

Nuestros proveedores se comprometen con nuestra política medioambiental a través de la firma de un Código de Conducta específico, donde se recogen las líneas maestras de nuestro compromiso con el medioambiente.

Es nuestro objetivo minimizar el impacto que nuestra actividad económica pueda causar en el medio ambiente. Por ello, estamos comprometidos no sólo con el cumplimiento de la legislación vigente en materia de impacto ambiental, sino también en trabajar activamente más allá de nuestras obligaciones legales para convertir la sostenibilidad en un vector director de nuestras acciones.

4.2 Riesgos identificados

En la siguiente tabla se describen los riesgos medioambientales identificados en el ejercicio 2020, donde se diferencia entre las unidades de negocio directamente gestionadas por BIMBA Y LOLA, de aquellas en las que no tenemos control directo, pero pretendemos influir a través de nuestra actividad.

Así, las unidades de negocio directamente gestionadas por BIMBA Y LOLA son: la Sede Central, las Tiendas propias, y los Centros de almacenaje y distribución, identificados como "Oficina", "Tiendas" y "Almacén" respectivamente, a lo largo del presente documento.

Riesgo medioambiental	Descripción
Gestión de residuos en las unidades de negocio dependientes de BIMBA Y LOLA	Asegurar la correcta eliminación de los residuos generados en las unidades de negocio mencionadas.
Gestión energética en las unidades de negocio dependientes de BIMBA Y LOLA	Optimizar los consumos energéticos con el fin de minimizar la huella de carbono.
Gestión del agua en las unidades de negocio dependientes de BIMBA Y LOLA	Optimizar el consumo en agua con el objetivo de contribuir a paliar el estrés hídrico.
Gestión de residuos en la cadena de suministro	Comprometer a todos los proveedores en el cumplimiento de sus obligaciones legales en sus países de actividad en lo referente a gestión de residuos: sólidos, residuos peligrosos, etc. Promover acciones más allá de dichas obligaciones legales, o cuando éstas no existan.
Gestión energética en la cadena de suministro	Comprometer a todos los proveedores en el cumplimiento de sus obligaciones legales en sus países de actividad en lo referente al aprovisionamiento energético. Promover acciones más allá de dichas obligaciones legales, o cuando éstas no existan.
Gestión del agua en la cadena de suministro	Comprometer a todos los proveedores en el cumplimiento de sus obligaciones legales en sus países de actividad en lo referente al aprovisionamiento de agua, consumo y gestión de las aguas residuales procedentes de la actividad productiva. Promover acciones más allá de dichas obligaciones legales, o cuando éstas no existan.

4.3 Compromisos y retos medioambientales

Entre nuestras prioridades como marca figura avanzar en la implantación de un modelo de negocio sostenible en lo que respecta a nuestra interacción con el medioambiente.

Somos conscientes de que el éxito de nuestra actividad económica pasa por repensar todos nuestros procesos e implantar la sostenibilidad como nuestra forma de hacer negocio.

La sociedad civil, nuestros clientes, exigen de nosotros demostrar nuestro compromiso con el medioambiente y rendir cuentas de nuestro progreso en este ámbito.

En este sentido, en el ejercicio 2019 se iniciaron diferentes acciones, como son:

- Búsqueda de materiales más sostenibles para la fabricación de productos y desarrollo de los procesos internos necesarios para poder implantarlos en las colecciones.
- Revisión del envasado de los artículos en todo su ciclo de vida, desde proveedor hasta cliente, para reducir de forma significativa su impacto medioambiental:
 - Reducir los materiales empleados en el envasado.
 - Reutilizar los materiales de envasado en diferentes etapas de la cadena de suministro.
 - Emplear materiales más sostenibles en su fabricación o en su proceso de eliminación/reciclaje.
- Creación de un programa de concienciación de los empleados en oficinas y almacenes para:
 - Reducir el consumo de agua.
 - Separar y segregar correctamente los residuos.
 - Reducir el consumo energético.
- La eliminación completa del plástico en la sede central del Grupo.

Asimismo, nuestro compromiso con la protección del medioambiente nos ha llevado a entender la necesidad de organizar mejor todas nuestras iniciativas para la sostenibilidad. Por ello, hemos creado un Departamento de Sostenibilidad para coordinar todos nuestros esfuerzos en torno a la atención ambiental de nuestro negocio.

Este departamento es decisivo para avanzar mucho más rápido en la consecución de nuestros objetivos. Nos permite comunicar mejor nuestra filosofía sostenible y el trabajo que en este campo estamos realizando, tanto a nuestros clientes, como a la autoridad competente, a la sociedad en general e incluso a nuestro propio personal.

Durante este ejercicio 2020, además de seguir con las iniciativas del ejercicio 2019, hemos iniciado e implantado diferentes acciones en este sentido, entre las que destacan:

- Definición de una estrategia de sostenibilidad nueva basada en la implantación de los principios de la economía circular en todas nuestras áreas de negocio.
- Formación, entre octubre de 2020 y enero de 2021, a todos los miembros de los equipos de diseño y *sourcing/compras* para la implantación de materiales más sostenibles en nuestras colecciones.
- Implantación de medidas activas de concienciación para la segregación de residuos en central, utilización exclusivamente de papeleras de separación y carteles formativos.
- Instalación de dos plantas fotovoltaicas de 100 kW de potencia cada una, que suman 444 paneles solares para el abastecimiento del almacén de Santiaguíño. Dicho proyecto está sujeto a subvención y su puesta en marcha se ha producido a comienzos del mes de marzo de 2021. Con esta instalación de autoconsumo, BIMBA Y LOLA cubrirá una cuarta parte del consumo de este centro empresarial y contribuirá a una reducción en la emisión de gases efecto invernadero de 75 toneladas de CO2 al año.

Asimismo, se han hecho progresos en el proyecto de revisión de *packaging* lanzado en 2019 que culminará en 2021.

4.4 Gestión y desempeño medioambiental

En cuanto a los efectos actuales y previsibles de la actividad de BIMBA Y LOLA sobre el medioambiente, cabe diferenciar dos áreas principales de actividad: la producción y la distribución.

Producción:

BIMBA Y LOLA no cuenta con procesos productivos propios, la fabricación de sus productos es realizada por terceros. Por ello, la principal herramienta del Grupo para la gestión de las cuestiones medioambientales relacionadas con dicha producción es el Código de Conducta de Proveedores, en el que se promueve el compromiso con la protección del medioambiente, mediante las siguientes exigencias:

- Cumplir los estándares establecidos en la legislación aplicable local y nacional.
- Obtener y mantener al día todos los permisos medioambientales necesarios.
- Hacer esfuerzos razonables para evitar que sus decisiones de compra favorezcan la deforestación, el trato cruel a animales o cualquier impacto negativo sobre ecosistemas vulnerables o especies amenazadas.

Debido a su escala limitada, el Grupo no realiza un seguimiento directo de las mejoras realizadas por parte de sus proveedores, pero les requiere el envío de las auditorías correspondientes con las que cuentan en el momento en que contratan sus servicios. Además, puede encargar evaluaciones del Código de Conducta mediante controles que podrán ser, o no, anunciados y para los cuales la empresa evaluada debe brindar su colaboración y mantener registros que las faciliten.

Distribución:

Respecto al resto de actividades del Grupo, principalmente relacionadas con la distribución y comercialización de sus productos, BIMBA Y LOLA adopta, y continuará adoptando, medidas enfocadas a reducir sus niveles de contaminación, lograr un uso sostenible de recursos, luchar contra el cambio climático, mejorar la gestión de residuos, y fomentar la economía circular. Las principales acciones tomadas en estos frentes se describen en los siguientes apartados.

El Grupo no ha recibido multas ni sanciones significativas derivadas del incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medioambiente. Asimismo, durante el ejercicio 2020, no se han identificado contingencias relacionadas que pudiesen requerir el registro de provisiones sobre actuaciones medioambientales. El Grupo cuenta con seguro de responsabilidad civil.

4.4.1 Uso sostenible de los recursos y cambio climático

El uso sostenible de recursos es un factor clave para la competitividad, pero también para la mitigación y adaptación del cambio climático. BIMBA Y LOLA está comprometida con esta lucha, especialmente a través de la optimización del consumo de agua y energía. En línea con el propósito de causar el menor impacto ambiental, el Grupo cuenta con medidas destinadas a la optimización y disminución del uso de recursos.

Consumo de agua:

Durante el ejercicio 2020, se han llevado a cabo acciones específicas para la concienciación del personal en el consumo responsable de agua mediante cartelería en oficinas y centros de distribución. Además, para jardinería y limpieza exterior del nuevo centro de distribución en España, se emplea agua de pozos. A continuación, se detalla el consumo de agua del Grupo relativo a los ejercicios 2020 y 2019:

150

BIMBA Y LOLA

Localización	Agua (m3)	
	2020	2019
Oficina	N/D	N/D
Almacén	1.035	1.424
Tienda ¹	1.189	1.862
Total	2.224	3.286

El Grupo obtiene el suministro de agua de oficinas del subsuelo. Dado que no tiene instalado un sistema de medida que permita dar un dato cuantitativo fiable no se ha aportado consumo en la tabla anterior.

País	Agua (m3)	
	2020	2019
España	2.114	2.987
Portugal	20	224
Italia	-	27
México	39	N/D
Colombia	51	48
Total	2.224	3.286

Consumo de materias primas:

En las diferentes instalaciones del Grupo se utilizan las materias primas necesarias para poder llevar a cabo la actividad, intentando maximizar la eficiencia. En 2020 y 2019, los consumos de materiales más relevantes empleados fueron los siguientes²:

Tipo de residuos	Materias Primas (TN)	
	2020	2019
Papel y cartón	485	665
Plástico	6	10
Otros	4	6
Total	495	681

Ubicación	Materias Primas (TN)	
	2020	2019
Oficina	6	13
Almacén	129	200
Tienda	360	469
Total	495	682

Consumo energético:

En un avance hacia un uso más eficiente de la energía, el Grupo contribuye al desarrollo de un futuro bajo en carbono mediante la optimización de sus procesos y el desarrollo de casuísticas más sostenibles.

¹ No se han incluido los consumos de agua de las tiendas internacionales para las que no se dispone de datos fiables (por ejemplo, en el caso de Chile y México debido a que la totalidad de las tiendas se ubican en centros comerciales el Grupo no tiene acceso a los mismos), motivo por el cual en la tabla de consumo de agua por países solo se da información de 5 de ellos.

² Los datos de consumo de materias primas se reportan únicamente para el mercado nacional, pues el Grupo no dispone de datos sobre las materias primas consumidas en el resto de los países en los que opera.

BIMBA Y LOLA

El consumo de fuentes energéticas diferentes a la eléctrica sólo se localiza en España, de ahí que el Grupo no desglose esta información por país.

Consumo de gas natural

Localización	Gas Natural (m3)	
	2020	2019
Oficina	988	1.740
Almacén	2.211	3.103
Total	3.199	4.843

Consumo de gasóleo

Localización	Gasóleo (m3)	
	2020	2019
Oficina	23	29
Total	23	29

Consumo de pellets

Localización	Pellets (TN)	
	2020	2019
Almacén	134	127
Total	134	127

Consumo eléctrico

Por otro lado, el consumo eléctrico se produce en todos los países en los que BIMBA Y LOLA tiene puntos de venta. Durante los ejercicios 2020 y 2019, el consumo eléctrico del Grupo fue el siguiente:

País	Localización	Electricidad (Kwh)	
		2020	2019
España	Oficina	263.980	295.423
	Almacén	699.038	901.095
	Tienda	2.349.933	2.915.445
Portugal	Tienda	277.814	305.749
Francia	Tienda	172.572	208.506
Reino Unido	Tienda	49.756	147.466
Italia	Tienda	N/D	50.378
México	Tienda	111.038	41.764
Chile	Tienda	N/D	N/D
Colombia	Tienda	36.359	82.791
Ecuador	Tienda	28.928	25.655
Panamá	Tienda	13.277	4.434
Singapur	Tienda	94.286	96.755
Hong Kong	Tienda	N/D	4.897
Malasia	Tienda	29.472	15.686
Total		4.126.452	5.096.044

4.4.2 Contaminación

De acuerdo al RD-56/2016 que establece la obligatoriedad de realizar una auditoría energética con carácter cuatrienal, en 2020 se ha llevado a cabo una valoración técnica y económica del 100% de la energía consumida por el Grupo en España con el fin de identificar ineficiencias y proyectar medidas correctoras orientadas a mejorar la eficiencia energética de sus tiendas, centros de distribución y oficinas.

En 2018 se adoptaron las siguientes medidas, que se han terminado de implantar a lo largo del ejercicio 2019 y que se han mantenido durante 2020:

- Cambio de las luminarias existentes en tienda (halogenadas) por luminarias tipo LED.
- Cambio de calderas de gas natural o gasoil a calderas de pellets en los almacenes del Grupo.
- Mantenimiento y renovación de los contratos con distribuidores de energía eléctrica verde. Se prioriza la contratación de proveedores de energía verde en las licitaciones de suministro eléctrico.

En relación con el consumo eléctrico de las tiendas que BIMBA Y LOLA posee en España, se solicita en el momento de abrir cada una de ellas, una auditoría energética en la que se establece la potencia que, por sus requisitos, ese punto de venta debe contratar. Posteriormente, y con carácter anual, se solicita una nueva auditoría a una asesoría energética externa con el objetivo de optimizar dicha potencia.

En cuanto al extranjero las reglas de las potencias son diferentes y no hay excesos de potencia, por lo que la optimización es diferente y se establece en base al equipamiento eléctrico instalado y a la necesidad estimada. En este caso, dentro de las especificaciones a la hora de acometer las instalaciones de los equipos y la red electrificación se exige, a la empresa constructora, optimizar el consumo energético como parte del pliego de condiciones.

Emisiones de CO2

Para el cálculo de la huella de carbono del Grupo, se clasifican las emisiones generadas como directas (alcance 1) o indirectas (alcance 2):

- Emisiones de GEI de alcance 1: son emisiones directas de quema de combustibles por parte del Grupo. Incluye las emisiones provocadas por el consumo de gas natural, gasóleo y pellets, empleados principalmente para calefactar oficinas y almacenes.
- Emisiones de GEI de alcance 2: son emisiones indirectas generadas por la electricidad consumida por el Grupo. Incluye las emisiones generadas por el consumo eléctrico de las instalaciones controladas por el Grupo.

A continuación, se presentan las emisiones de CO2 correspondientes al Grupo para los ejercicios 2020 y 2019:

Tipo de emisión	Emisiones totales (TN CO2 eq)	
	2020	2019
Alcance 1	69	89
Alcance 2	1.006	1.265
Total	1.075	1.354

Las emisiones directas se generan en su totalidad en España, pues en el mercado internacional no existe consumo de energías diferentes a la eléctrica. Por otro lado, se presentan en la siguiente tabla las emisiones indirectas según su localización geográfica, utilizando para el cálculo los factores de emisión correspondientes a cada ejercicio y país:

País	Emisiones totales de Alcance 2 (TN CO2 eq)	
	2020	2019
España	728	904
Portugal	64	111
Francia	12	14
Reino Unido	24	71
Italia	-	19
México	50	19
Chile	N/D	N/D
Colombia	12	27
Ecuador	16	14
Panamá	8	3
Singapur	66	68
Hong Kong	-	4
Malasia	20	11
Total	1.000	1.265

Considerando la naturaleza de su actividad, el Grupo no dispone de medidas para prevenir emisiones de ruido y contaminación lumínica.

4.4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Debido a la actividad del Grupo, en el ejercicio 2020 se han generado fundamentalmente residuos no peligrosos valorizables, tratándose principalmente de embalajes, que en su mayoría se entregan a gestores de reciclaje especializados.

Los residuos de las tiendas se gestionan de acuerdo con la legislación aplicable en cada país, y los generados en el centro de distribución de Santiaguíño reciben un trato diferente en función de si son orgánicos, recogidos por el servicio del Parque Tecnológico en el que se encuentra, e inorgánicos, que se derivan a los puntos limpios próximos al centro o a plantas de reciclaje específicas para su adecuada gestión y valorización.

A continuación, se muestra una tabla con las toneladas de residuos generados en los ejercicios 2020 y 2019:

Ubicación	Residuos 2020 (TN)		Residuos 2019 (TN)	
	Peligrosos	No peligrosos	Peligrosos	No peligrosos
Oficina	-	6	-	13
Almacén	-	180	2	254
Tienda y web³	-	360	-	469
Total	-	564	2	740

De acuerdo con la normativa vigente, el Grupo presenta con carácter anual, la correspondiente declaración de envases de plástico y cartón generados a través de Ecoembes. En el 2020 se han declarado 378 toneladas (473 toneladas en el ejercicio 2019) de envases de cartón y plástico puestos en el mercado.

³ El Grupo sólo dispone de información de los residuos declarados en Ecoembes (período enero-diciembre de 2020 y 2019, respectivamente). No recopila información del resto de residuos generados en tienda.

Políticas de reciclaje / gestión de residuos en tiendas.

Desde octubre de 2019, se puso en marcha un ambicioso proyecto de revisión de todo el empaquetado de nuestros productos (proyecto de packaging). El alcance de dicho proyecto contempla:

- Caja de transporte desde proveedor.
- Empaquetado/protecciones para el transporte y el almacenaje del producto.
- Reempaquetado en centro de distribución de centrados y devoluciones
- Empaquetado para la venta.

Durante 2019, se realizó una auditoría para establecer el inventario de materiales utilizados en el envasado que permitieron establecer las líneas de actuación para el ejercicio 2020 y siguientes. Los objetivos de dicho proyecto son:

- Reducir lo máximo posible el consumo de materiales en el empaquetado, preservando la calidad e integridad de nuestros artículos en las actividades de transporte y almacenaje.
- Reutilizar, en la medida de lo posible y de forma sistemática, elementos del empaquetado.
- Modificar los materiales empleados:
 - Materiales de un mismo tipo en el envase de cada artículo para facilitar el reciclaje.
 - Materiales más sostenibles en cuanto a la obtención de la materia prima, su fabricación o su proceso final de reciclaje/eliminación.
- Optimizar el envasado para facilitar las operaciones de centro de distribución y tienda.

Actualmente, se llevan a cabo las siguientes operaciones para la maximización de la recirculación de materiales y la reducción de residuo:

- Reutilización de perchas.
- Reutilización de cajas de proveedor para envío a tienda.
- Reutilización de los insumos de empaquetado que se eliminan al procesar el pedido web.
- Eliminación de los albaranes físicos en papel en los envíos E-commerce.

A raíz del proyecto de packaging, se ha puesto en marcha una serie de iniciativas en 2020:

- En todos los artículos de bisutería se elimina una pegatina que venía en el exterior del envoltorio de plástico. Esto implica la eliminación de 58,7 kg de papel.
- En todas las cajas de zapatos (caja blanca, de base y tapa) se elimina la goma elástica que venía en el exterior. Esto implica la eliminación de 108 kg de plástico.
- Se confirma que la caja kraft que se usa para las zapatillas es FSC.
- Se elimina el cordón plástico que se utiliza en bolsos para unir las asas que vienen sueltas al bolso. Esto implica la eliminación de 1,7 kg de plástico.
- Se empiezan a reutilizar las cajas de proveedor para los envíos a tienda.
- Se diseña una nueva caja para e-commerce que reduce el cartón consumido y elimina la cinta blanca de embalar que se utilizaba para precintar las cajas.

Asimismo, durante el ejercicio 2020 hemos llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- Implantación de un nuevo procedimiento de gestión de residuos en tienda. La primera aproximación, como piloto, ha sido en una tienda en Bogotá (Colombia), donde hemos implantado un procedimiento interno de gestión de residuos.
- Estandarización del procedimiento de reciclado de cajas de proveedor y evaluación del impacto mediante una comparativa de cajas adquiridas por tipología y proveedor, tanto en unidades físicas como monetarias.

En la creación de los puntos de venta se emplean materiales sostenibles, en la mayoría de los casos con origen natural o reciclado. Los materiales que se utilizan para la fabricación del mobiliario son:

- *Krion-solid surface* para la fabricación de estanterías y muebles de exposición de bolsos y bisutería.
- Caucho conformado con materiales reciclados, para la fabricación de armario exposición de zapatos.
- Plancha de plásticos reciclados y resinas para la fabricación de elementos de display.
- Maderas y tableros de madera natural certificada, para la fabricación de mesas de apoyo y expositores de accesorios.
- Perfiles metálicos estandarizados para la fabricación de sistemas modulares para exposición de colección textil.
- Uso de luminarias tipo LED.

En cuanto a mobiliario de tienda las acciones anteriormente descritas que se llevan efectuando desde 2018, si bien, en 2020 se ha dado una nueva orientación a la arquitectura de tienda como se define a continuación:

- Minimizar las intervenciones en obras.
- Mantenimiento del estado actual de los locales comerciales, en la medida de lo posible.

Este nuevo concepto de diseño implica la simplificación de los procesos de obra, reducción de materiales y genera menos residuos.

Gestión de artículos de otras temporadas:

Minimizar la sobreproducción requiere una planificación adecuada, por ello estamos gestionando el ciclo de vida de nuestras prendas y optimizando nuestros procesos de planificación de la producción con el objetivo de fabricar la cantidad adecuada de nuestros productos y optimizar los costes de almacenamiento, así como reducir el nivel de residuos generados. En este sentido como parte del compromiso de BIMBA Y LOLA de minimizar nuestro impacto en el medioambiente, consideramos cuidadosamente cómo manejar los bienes no vendidos y las devoluciones:

- Invertimos en formas de extender la vida útil de los productos no vendidos o devueltos mediante la aplicación de las reparaciones pertinentes
- Las prendas que no se venden a través de nuestros puntos de venta propios y de comercio electrónico dentro de un determinado período de ventas se envían a nuestros Outlets.
- BIMBA Y LOLA organiza dos mercadillos anuales para sus empleados en los que se ponen a la venta entre otros artículos, aquellos restos que quedan tras la venta de Outlet, consiguiendo así liquidar el stock de campañas anteriores.

Gestión de muestras:

Tan importante como una correcta y optimizada gestión de la producción puesta a la venta, es la gestión de los prototipos confeccionados antes de llegar al artículo final que cumplen con los estándares de diseño y calidad de BIMBA Y LOLA. De modo que los equipos de diseño y producción trabajan codo con codo para la optimización del número de muestras.

Una vez que nuestras colecciones han sido lanzadas, ofrecemos un mercadillo interno a nuestros empleados donde por un precio simbólico ofrecemos los prototipos realizados durante la fase de diseño.

Asimismo, durante el ejercicio 2020 se han iniciado un programa de donaciones para dar una segunda vida a la mercancía de restos.

4.4.4 Biodiversidad

Las actividades del Grupo no causan impactos en áreas protegidas, motivo por el cual, el Grupo no cuenta con medidas específicas para preservar o restaurar la biodiversidad.



5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1 Política del Grupo

BIMBA Y LOLA tiene una fuerte cultura corporativa y un sistema en el que la inclusividad es prioritaria dentro de todas sus actividades, así como la defensa de los derechos de los trabajadores en todos los ámbitos. Esto se refleja en el conjunto de la gestión de los recursos humanos del Grupo y en sus políticas de selección, remuneración, formación, igualdad y seguridad, entre otras.

Atraer al mejor talento, retenerlo y potenciarlo es una de las prioridades del departamento de Recursos Humanos, es por eso por lo que el área de selección es estratégica para BIMBA Y LOLA.

Un equipo de *Business Partners*, especializados en las diferentes áreas de la compañía, se ocupa de conocer de primera mano las necesidades del negocio y de definir los nuevos perfiles demandados por el Grupo. Este equipo trabaja en la publicación de vacantes en diferentes portales de empleo, la búsqueda directa de candidatos a través de medios digitales, la revisión de los perfiles que se inscriben en la web de empleo del Grupo, la recogida de recomendaciones de los empleados a través del programa Tráete un Amigo y la visita a las escuelas más representativas del panorama nacional. Con ello, han elaborado una base de datos interna de más de 1.000 candidatos entrevistados anualmente.

Los procesos de selección, que constan de una o varias fases de pruebas y entrevistas, se gestionan siempre buscando satisfacer las necesidades del negocio y las expectativas del candidato/a, de acuerdo con la política y la esencia de la marca, para maximizar su encaje en la organización y poder ofrecerle un desarrollo dentro de la misma.

5.2 Riesgos identificados

Los principales riesgos identificados en relación con cuestiones sociales y de personal se concentran en materia de seguridad y salud, y son principalmente de tipo ergonómico y psicosocial. En la actividad logística, están ligados a la manipulación de cargas en operaciones de carga y descarga, la exposición a posturas forzadas y los movimientos repetitivos y, en la parte comercial y de tiendas, los principales riesgos están ligados al uso de equipos de trabajo como escaleras manuales en los almacenes de tienda y los sobreesfuerzos por la adopción de posturas forzadas, así como aspectos o factores psicosociales por exposición a terceros o por la influencia de relaciones personales.

Asimismo, durante el presente ejercicio se han centrado todos los esfuerzos en materia de seguridad y salud en la prevención de contagios por Covid-19 en el ámbito laboral. Así, en aras de garantizar la seguridad y salud de toda la plantilla de trabajadores de oficinas, se ha reducido de manera drástica la presencia en las oficinas y se ha implantado la modalidad de teletrabajo con carácter general para la mayor parte de la plantilla. Posteriormente, para favorecer y planificar el retorno a la actividad laboral de todos los empleados de oficinas, BIMBA Y LOLA ha activado un protocolo de vuelta a la oficina para un regreso escalonado a la actividad presencial, con principal énfasis en el uso de las mascarillas y la higiene de manos. Asimismo, se adoptaban, en caso de ser necesarias, medidas de prevención adicionales para los trabajadores especialmente vulnerables y se valoraban soluciones individualizadas para facilitar la conciliación por cuidado de hijos o mayores.

De este modo, progresivamente, el Grupo BIMBA Y LOLA, ha adoptado las medidas necesarias para garantizar un entorno de trabajo seguro para el personal, entre las que se encuentran las siguientes:

- Dotación de soluciones hidroalcohólicas y mascarillas en las dependencias de oficinas.
- Restricción de viajes profesionales a zonas con evidencia de transmisión comunitaria.
- Refuerzo de los servicios de limpieza.
- Instalación de mamparas de separación entre los puestos de trabajo al objeto de crear una barrera física para minimizar la posible transmisión aérea del virus.
- Suspensión del servicio de comedor y reorganización de los turnos para el almuerzo y la pausa del café a fin de evitar aglomeraciones. En este sentido, se ha establecido un protocolo específico a seguir en el comedor.
- Establecimiento de aforos en las salas de reuniones y reducción de las reuniones presenciales, así como del tiempo de las mismas.

- Implantación de la modalidad de trabajo "6+2", juntamente con la modalidad "Teletrabajo-Covid-19".
- Reorganización de los turnos de trabajo en la actividad del Centro de Distribución de Mos para tener una ventana de tiempo dedicada a limpieza de puestos compartidos en turnos de mañana y tarde.
- Formación y comunicación activa a la plantilla sobre las recomendaciones de las Autoridades sanitarias, medidas de higiene de lavado de manos y los criterios de actuación en caso de presentar sintomatología característica de Covid-19 por parte de alguna persona de la plantilla.
- Elaboración de protocolos de actuación en casos confirmados de Covid-19 entre la plantilla.
- Realización de pruebas diagnósticas de Covid-19 (PCR/antígenos) en personas que tuvieran contacto con casos confirmados en el ámbito laboral.
- Realización de cribados masivos (2) a la plantilla logística.
- Restricción de acceso temporal a visitas y/o proveedores a los centros de trabajo.

Asimismo, se han adoptado diversos protocolos para garantizar la seguridad de los clientes en las tiendas del Grupo, y por lo tanto de los trabajadores, que se han especificado en el apartado "Consumidores".

5.3 Gestión y desempeño social

Empleo

El número total de empleados, así como su distribución por país, sexo, tramos de edad y categoría profesional a cierre de ejercicio, se muestra en las siguientes tablas:

País / Sexo	Nº de empleados			
	2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	131	911	132	1.111
Portugal	6	96	12	125
Francia	5	22	15	49
Reino Unido	7	20	10	33
Italia	-	-	3	17
Bélgica	-	-	1	3
México	22	50	24	51
Chile	6	36	6	46
Colombia	8	14	9	19
Ecuador	1	7	1	8
Panamá	1	2	1	3
Singapur	7	27	8	34
Hong Kong	-	-	1	5
Malasia	3	4	5	5
Total	197	1.189	228	1.509

Edad	Nº de empleados 2020			
	<30	30-55	>55	Total
Hombres	49	147	1	197
Mujeres	280	894	15	1.189
Total	329	1.041	16	1.386

BIMBA Y LOLA

Edad	N° de empleados 2019			
	<30	30-55	>55	Total
Hombres	73	154	1	228
Mujeres	506	991	12	1.509
Total	579	1.145	13	1.737

Categoría profesional	N° de empleados 2020				
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	Total
Hombres	6	79	14	98	197
Mujeres	7	232	80	870	1.189
Total	13	311	94	968	1.386

Categoría profesional	N° de empleados 2019				
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	Total
Hombres	4	75	17	132	228
Mujeres	7	232	78	1.192	1.509
Total	11	307	95	1.324	1.737

La contratación indefinida es una apuesta de crecimiento en la organización. En las siguientes tablas se detalla el número de empleados por tipo de contrato, distribuidos por sexo, tramos de edad y categoría profesional:

Sexo	N° de empleados por tipo de contrato 2020		
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	182	1.036	1.218
Contrato eventual	15	153	168
Total	197	1.189	1.386

Sexo	N° de empleados por tipo de contrato 2019		
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	184	1.051	1.235
Contrato eventual	44	458	502
Total	228	1.509	1.737

Edad	N° de empleados por tipo de contrato 2020			
	<30	30-55	>55	Total
Contrato indefinido	238	964	16	1.218
Contrato eventual	91	77	-	168
Total	329	1.041	16	1.386

Edad	N° de empleados por tipo de contrato 2019			
	<30	30-55	>55	Total
Contrato indefinido	291	931	13	1.235
Contrato eventual	288	214	-	502
Total	579	1.145	13	1.737

BIMBA Y LOLA

Categoría profesional	Nº de empleados por tipo de contrato 2020				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Contrato indefinido	13	303	92	810	1.218
Contrato eventual	-	8	2	158	168
Total	13	311	94	968	1.386

Categoría profesional	Nº de empleados por tipo de contrato 2019				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Contrato indefinido	11	293	91	840	1.235
Contrato eventual	-	14	4	484	502
Total	11	307	95	1.324	1.737

Asimismo, se indica el número de empleados según el tipo de jornada bajo el que están contratados, distinguiendo por sexo, tramos de edad y categoría profesional:

Sexo	Nº de empleados por tipo de jornada 2020			Total
	Hombres	Mujeres		
Jornada completa	154	593		747
Jornada parcial	43	596		639
Total	197	1.189		1.386

Sexo	Nº de empleados por tipo de jornada 2019			Total
	Hombres	Mujeres		
Jornada completa	184	657		841
Jornada parcial	44	852		896
Total	228	1.509		1.737

Edad	Nº de empleados por tipo de jornada 2020			Total
	<30	30-55	>55	
Jornada completa	138	596	13	747
Jornada parcial	191	445	3	639
Total	329	1.041	16	1.386

Edad	Nº de empleados por tipo de jornada 2019			Total
	<30	30-55	>55	
Jornada completa	243	588	10	841
Jornada parcial	336	557	3	896
Total	579	1.145	13	1.737

Categoría profesional	Nº de empleados por tipo de jornada 2020				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Jornada completa	13	307	94	333	747
Jornada parcial	-	4	-	635	639
Total	13	311	94	968	1.386

674

BIMBA Y LOLA

Categoría profesional	Nº de empleados por tipo de jornada 2019				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Jornada completa	11	294	85	451	841
Jornada parcial	-	13	10	873	896
Total	11	307	95	1.324	1.737

Extinciones laborales

Durante el ejercicio 2020 ha habido en total, en todas las sociedades que componen el Grupo, 72 despidos⁴ (58 en 2019). En las siguientes tablas se muestran las bajas de los ejercicios 2020 y 2019 distribuidos por tipo de baja, sexo, tramo de edad y categoría profesional:

Sexo	2020		
	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	12	60	72
Bajas voluntarias	29	115	144
Bajas por otros motivos	64	562	626
Total Bajas	105	737	842
Tasa de rotación	53%	62%	61%

Sexo	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	7	51	58
Bajas voluntarias	62	339	401
Bajas por otros motivos	45	599	644
Total Bajas	114	989	1.103
Tasa de rotación	49%	66%	64%

Edad	2020			Total
	<30	30-55	>55	
Despidos	18	54	-	72
Bajas voluntarias	79	65	-	144
Bajas por otros motivos	355	271	-	626
Total Bajas	452	390	-	842
Tasa de rotación	137%	37%	0%	61%

Edad	2019			Total
	<30	30-55	>55	
Despidos	11	47	-	58
Bajas voluntarias	240	161	-	401
Bajas por otros motivos	410	232	2	644
Total Bajas	661	440	2	1.103
Tasa de rotación	114%	38%	15%	64%

⁴ A efectos del cómputo de los despidos no se ha considerado la finalización de contrato por no superación del periodo de prueba.

BIMBA Y LOLA

Categoría profesional	2020				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Despidos	-	25	1	46	72
Bajas voluntarias	-	23	-	121	144
Bajas por otros motivos	-	7	10	609	626
Total Bajas	-	55	11	776	842
Tasa de rotación	0%	18%	12%	80%	61%

Categoría profesional	2019				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Despidos	-	10	-	48	58
Bajas voluntarias	-	33	7	361	401
Bajas por otros motivos	-	8	8	628	644
Total Bajas	-	51	15	1.037	1.103
Tasa de rotación	0%	17%	16%	78%	64%

Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y medidas similares

En el transcurso del ejercicio 2020 y hasta la fecha de formulación de este Estado de Información No Financiera ha tenido lugar una situación de emergencia de salud pública ocasionada por la pandemia internacional de la COVID-19.

Esta situación está afectando de forma significativa a la economía global, debido a la interrupción o ralentización de las cadenas de suministro y al aumento significativo de la incertidumbre económica, y ha supuesto el cierre de la mayoría de locales comerciales del Grupo en diversos momentos del año. Motivo por el cual, el Grupo ha presentado, en España, varios ERTES por fuerza mayor para el personal de tienda y un ERTE por causas productivas que ha afectado a un 72% de los empleados de oficinas con suspensión o reducción de jornada, de acuerdo al siguiente detalle:

ERTES en ESPAÑA	Fecha inicio	Fecha fin	Tiendas afectadas	Total plantilla	Personal afectado
1ª ola - Tiendas	16/03/2020	30/06/2020	162	835	770
1ª ola - Oficinas	09/04/2020	15/07/2020	-	312	224
2ª ola - Tiendas	04/11/2020	14/12/2020	19	69	59
3ª ola - Tiendas	07/01/2021	25/04/2021	48	193	118
4ª ola - Tiendas	24/03/2021	14/04/2021	1	3	1

BIMBA Y LOLA

Asimismo, en otros países en los que opera el Grupo se han tomado medidas similares para el personal de tienda de acuerdo al siguiente desglose:

País	Principales medidas	Personal afectado
PORTUGAL		
1ª ola	Lay-off simplificado (medida habilitada por el gobierno para suspender contratos de trabajo durante el cierre de tiendas derivadas de la pandemia)	113
2ª ola	Acuerdo de adaptabilidad de la jornada para evitar suspensiones de contrato, ante las limitaciones de horario comercial	67
3ª ola	Lay-off simplificado (medida habilitada por el gobierno para suspender contratos de trabajo durante el cierre de tiendas derivadas de la pandemia)	102
FRANCIA		
1ª ola	Ayuda del gobierno - "Activité partielle"	48
2ª ola	Ayuda del gobierno - "Activité partielle"	30
UK		
1ª ola	Ayuda del gobierno - "Job Retention Scheme Claim" (JRS Claim)	31
2ª ola	Ayuda del gobierno - "Job Retention Scheme Claim" (JRS Claim)	29
3ª ola	Ayuda del gobierno - "Job Retention Scheme Claim" (JRS Claim)	28
ITALIA		
	Ayuda del gobierno - FIS	14
CHILE		
1ª ola	Pacto de suspensión de contratos de trabajo Durante el cierre, los empleados recibían la ayuda del fondo de cesantía	42
2ª ola	Suspensión mientras se mantenía el cierre de tiendas durante el fin de semana	8
3ª ola	Compensación con vacaciones y suspensión con complemento	3
COLOMBIA		
1ª ola	Reducciones en el salario base y compensaciones con vacaciones por cierre de tiendas en todo el territorio	25
2ª ola	Rotación de personal entre tiendas según zonas en cuarentena y reducciones en el salario base	8
3ª ola	Los empleados cobraban el salario base y se producen reducciones de jornada	15
MÉXICO		
1ª ola	Suspensión interna pero manteniendo el Salario Base	77
2ª ola	Suspensión interna pero manteniendo el Salario Base	38
PANAMÁ		
1ª ola	Suspensión interna pero manteniendo el Salario Base	3
2ª ola	Se adelantan las vacaciones de 2021	3
ECUADOR		
	Empleo de la bolsa de horas	10
MALASIA		
1ª ola	Reciben solo el salario base	9
2ª ola	Acuerdo para utilización de la bolsa de horas	8
SINGAPUR		
	Ayuda "Job Support Scheme"	41

BIMBA Y LOLA

Remuneraciones

La política de remuneraciones de BIMBA Y LOLA está centrada en garantizar la equidad salarial, la compensación de resultados y el desarrollo de las personas.

Así, para el personal de oficinas todas las ofertas realizadas a las nuevas incorporaciones a lo largo del año se han contrastado con la remuneración de los miembros de los equipos, en aras de mantener la equidad dentro del departamento.

La remuneración se puede componer de un salario fijo y un salario variable. La parte variable en el ejercicio fiscal 2020 se estableció en torno a tres factores clave y fueron comunes para todo el personal de oficinas: el EBITDA, las ventas y el crecimiento digital.

Todo el personal de la red de tiendas de BIMBA Y LOLA percibe comisiones en función de las ventas, que aplican siguiendo un criterio temporal por mercado, es decir, el porcentaje de comisión varía entre períodos "Full Price" y "Rebajas".

Anualmente se realiza una evaluación individual de todos los empleados, tanto por parte de su responsable como del departamento de Recursos Humanos, en la que se analiza su desempeño, se redefinen sus objetivos y se revisa su paquete salarial. En 2020, cada equipo de las oficinas centrales ha contado con una subida del 5% de su masa salarial para distribuir entre sus miembros, objetivando esfuerzos y resultados. La revisión salarial del personal de la red de tiendas se realiza anualmente de acuerdo con lo estipulado en los convenios colectivos de aplicación.

Para el cálculo de remuneraciones se han tenido en cuenta todos los conceptos retributivos.

En las tablas mostradas a continuación se muestran las remuneraciones medias desglosadas por sexo, edad y categoría profesional para los ejercicios 2020⁵ y 2019.

Remuneraciones medias por país y sexo (en euros)

Sexo	Remuneración media 2020		
	Hombres	Mujeres	Media Total
España	39.178 €	27.365 €	28.686 €
Portugal	30.946 €	25.234 €	25.653 €
Francia	33.382 €	32.006 €	32.273 €
Reino Unido	31.231 €	28.522 €	29.244 €
Italia	63.395 €	24.139 €	29.046 €
México	9.591 €	8.709 €	8.983 €
Chile	18.291 €	20.906 €	20.463 €
Colombia	10.512 €	13.653 €	12.678 €
Ecuador	7.314 €	10.365 €	10.060 €
Panamá	11.149 €	14.021 €	13.303 €
Singapur	22.076 €	21.590 €	21.680 €
Hong Kong	7.984 €	8.417 €	8.201 €
Malasia	14.575 €	31.923 €	29.032 €
Media Total	31.584 €	25.917 €	26.678 €

⁵ Remuneraciones anualizadas de los empleados considerando únicamente la parte del salario pagada por la empresa durante el tiempo no afecto a ERTE, para no desvirtuar la comparabilidad con otros ejercicios donde no aparece la figura del ERTE.

BIMBA Y LOLA

Sexo	Remuneración media 2019		
	Hombres	Mujeres	Media Total
España	37.552 €	25.846 €	26.913 €
Portugal	22.955 €	22.069 €	22.141 €
Francia	27.920 €	29.079 €	28.864 €
Reino Unido	27.180 €	25.425 €	25.823 €
Italia	38.782 €	33.883 €	34.413 €
Bélgica	31.763 €	36.601 €	35.910 €
México	9.143 €	9.413 €	9.325 €
Chile	12.341 €	13.073 €	12.962 €
Colombia	8.795 €	7.865 €	8.136 €
Ecuador	4.424 €	7.493 €	7.238 €
Panamá	9.023 €	12.679 €	11.948 €
Singapur	17.866 €	28.768 €	26.523 €
Hong Kong	31.595 €	52.503 €	49.018 €
Malasia	15.673 €	15.165 €	15.442 €
Media Total	27.876 €	24.477 €	24.895 €

Remuneraciones medias por país y tramo de edad (en euros)

Edad	Remuneración media 2020			Media Total
	<30	30-55	>55	
España	24.153 €	30.415 €	38.581 €	28.686 €
Portugal	25.379 €	25.935 €	-	25.653 €
Francia	29.589 €	35.135 €	-	32.273 €
Reino Unido	27.182 €	33.370 €	-	29.244 €
Italia	18.736 €	35.232 €	-	29.046 €
México	7.582 €	10.100 €	-	8.983 €
Chile	20.026 €	20.884 €	-	20.463 €
Colombia	9.048 €	16.568 €	-	12.678 €
Ecuador	8.941 €	11.740 €	-	10.060 €
Panamá	10.808 €	15.799 €	-	13.303 €
Singapur	18.784 €	22.509 €	31.595 €	21.680 €
Hong Kong	26.032 €	8.417 €	-	8.201 €
Malasia	7.335 €	29.632 €	-	29.032 €
Media Total	22.654 €	28.644 €	38.115 €	26.678 €

BIMBA Y LOLA

Edad	Remuneración media 2019			Media Total
	<30	30-55	>55	
España	23.254 €	29.047 €	47.249 €	26.913 €
Portugal	20.987 €	23.527 €	-	22.141 €
Francia	29.132 €	28.411 €	-	28.864 €
Reino Unido	24.549 €	30.047 €	10.686 €	25.823 €
Italia	27.960 €	37.908 €	-	34.413 €
Bélgica	25.971 €	39.886 €	-	35.910 €
México	7.544 €	10.611 €	10.217 €	9.325 €
Chile	9.983 €	15.655 €	-	12.962 €
Colombia	6.903 €	10.191 €	-	8.136 €
Ecuador	6.171 €	10.437 €	-	7.238 €
Panamá	11.112 €	12.506 €	-	11.948 €
Singapur	29.679 €	23.879 €	-	26.523 €
Hong Kong	40.621 €	50.698 €	-	49.018 €
Malasia	12.242 €	16.154 €	-	15.442 €
Media Total	21.906 €	27.064 €	40.558 €	24.895 €

Remuneraciones medias por país y categoría profesional (en euros)

Categoría profesional	Remuneración media 2020			Media Total
	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
España	39.650 €	18.387 €	24.375 €	28.686 €
Portugal	69.739 €	-	25.058 €	25.653 €
Francia	57.683 €	-	30.981 €	32.273 €
Reino Unido	75.847 €	-	28.185 €	29.244 €
Italia	109.030 €	-	23.714 €	29.046 €
México	37.970 €	8.002 €	8.142 €	8.983 €
Chile	29.420 €	-	20.308 €	20.463 €
Colombia	54.810 €	-	9.557 €	12.678 €
Ecuador	-	-	10.060 €	10.060 €
Panamá	-	-	13.303 €	13.303 €
Singapur	109.403 €	14.352 €	19.854 €	21.680 €
Hong Kong	-	-	29.032 €	29.032 €
Malasia	-	-	8.201 €	8.201 €
Media Total	40.487 €	18.110 €	22.962 €	26.678 €

BIMBA Y LOLA

Categoría profesional	Remuneración media 2019			
	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	Media Total
España	36.605 €	18.969 €	23.998 €	26.913 €
Portugal	42.616 €	12.744 €	22.079 €	22.141 €
Francia	46.727 €	-	28.605 €	28.864 €
Reino Unido	-	-	25.823 €	25.823 €
Italia	146.824 €	-	27.989 €	34.413 €
Bélgica	-	-	35.910 €	35.910 €
México	38.284 €	9.143 €	8.902 €	9.325 €
Chile	49.897 €	-	12.201 €	12.962 €
Colombia	23.013 €	-	7.820 €	8.136 €
Ecuador	-	-	7.238 €	7.238 €
Panamá	-	-	11.948 €	11.948 €
Singapur	82.009 €	11.003 €	26.384 €	26.523 €
Hong Kong	-	-	49.018 €	49.018 €
Malasia	-	-	15.442 €	15.442 €
Media Total	37.483 €	18.166 €	22.536 €	24.895 €

Brecha Salarial

La brecha salarial se ha calculado como la remuneración media de los hombres menos la de las mujeres, dividido entre la remuneración de los hombres.

En la tabla mostrada a continuación se muestra la brecha salarial por categorías profesionales para cada uno de los mercados en que opera el Grupo y para los ejercicios 2020 y 2019:

Categoría profesional	Brecha salarial 2020			Brecha salarial 2019		
	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda
España	12%	20%	3%	20%	45%	2%
Portugal	N/A	N/A	21%	N/A	N/A	4%
Francia	3%	N/A	0%	(39%)	N/A	(5%)
Reino Unido	N/A	N/A	(5%)	N/A	N/A	6%
Italia	N/A	N/A	(36%)	N/A	N/A	7%
México	7%	N/A	9%	N/A	N/A	4%
Bélgica	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	(15%)
Chile	N/A	N/A	(13%)	N/A	N/A	1%
Colombia	N/A	N/A	14%	N/A	N/A	16%
Ecuador	N/A	N/A	(42%)	N/A	N/A	(69%)
Panamá	N/A	N/A	(26%)	N/A	N/A	(41%)
Singapur	N/A	N/A	13%	N/A	(16%)	(54%)
Hong Kong	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	(66%)
Malasia	N/A	N/A	(5%)	N/A	N/A	3%

Remuneraciones y brecha salarial directivos

La retribución media anualizada de directivos por todos los conceptos retributivos durante los ejercicios 2020 y 2019 es la detallada a continuación:

	Euros 2020			Brecha Salarial
	Hombres	Mujeres	Total	
Remuneración media de Directivos	135.844	142.444	139.398	(5%)

	Euros 2019			Brecha Salarial
	Hombres	Mujeres	Total	
Remuneración media de Directivos	148.371	146.203	147.037	1%

Remuneraciones Consejo de Administración

El Órgano de Administración está formado por un Consejo de Administración (dos mujeres, cuatro hombres y dos personas jurídicas, representadas por dos mujeres), que han percibido durante el ejercicio 2020 una remuneración de 1.963.752 euros.

Remuneraciones de puestos de trabajo iguales o de media del Grupo

La política general del Grupo es fijar salarios superiores al salario mínimo, con el fin de contribuir al bienestar económico de sus trabajadores y reducir las posibles desigualdades sociales. A continuación, se detalla la ratio por país entre salario inicial y salario mínimo local, en euros (habiendo utilizado el tipo de cambio medio del ejercicio):

País	Euros		
	Salario inicial ⁶	SMI	Ratio (inicial/local)
España	13.337	12.600	6%
Francia	19.488	18.600	5%
Portugal	16.113	10.680	51%
Reino Unido	20.465	20.245	1%
Italia	11.810	11.400 ⁷	4%
Mexico	3.408	1.864	83%
Chile	6.872	5.923	16%
Colombia	5.722	3.211	78%
Ecuador	6.611	5.220	27%
Panamá	10.466	5.115	105%
Singapur	2.051	N/A	N/A
Hong Kong	20.744	9.756	113%
Malasia	5.730	2.965	93%

Diversidad funcional

Por otra parte, a fecha de cierre del ejercicio, el Grupo BIMBA Y LOLA contaba en España con un total de 7 empleados con discapacidad, de los que 5 se correspondían con personal propio del Grupo y los 2 restantes con personal contratado mediante empresas de trabajo temporal (12 en 2019). En el resto de los países, no existen en la plantilla a cierre empleados con discapacidad superior al 33%.

⁶ El dato aportado coincide con el empleado de menor sueldo de cada país, que tenga contrato indefinido y jornada completa.

⁷ En Italia no existe SMI, por lo que el Grupo incluye el dato exigido por el convenio colectivo correspondiente.

5.4 Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo del Grupo depende de las leyes establecidas en cada uno de los países en los que BIMBA Y LOLA tiene actividad, del tipo de trabajo que se realiza y del convenio colectivo al que estén acogidos los trabajadores.

Durante el ejercicio 2020 se han producido un total de 230.128 horas de absentismo laboral (178.580 horas en 2019). Dado que el Grupo no dispone de un mecanismo de fichaje en tienda, se incluyen sólo las ausencias comunicadas y bajas laborales.

En la siguiente tabla se detalla la tasa de absentismo laboral por país y sexo para los ejercicios 2020 y 2019:

País	Tasa de absentismo laboral 2020 ⁸		
	Hombres	Mujeres	Total
España	5,2%	8,9%	8,3%
México	1,7%	2,0%	1,9%
Francia	1,7%	13,5%	11,4%
Portugal	0,9%	6,5%	6,1%
Reino Unido	0,1%	13,5%	10,1%
Chile	0,4%	10,0%	8,5%
Colombia	3,3%	0,3%	1,3%
Singapur	0,3%	3,2%	2,6%
Italia	-	-	-
Bélgica	2,9%	0,2%	0,4%
Ecuador	-	-	-
Hong Kong	0,6%	1,1%	0,9%
Panamá	-	-	-

País	Tasa de absentismo laboral 2019		
	Hombres	Mujeres	Total
España	2,3%	6,0%	5,6%
México	1,4%	1,9%	1,7%
Francia	0,8%	6,3%	5,1%
Portugal	1,5%	6,0%	5,6%
Reino Unido	0,6%	1,1%	1,0%
Chile	1,8%	3,5%	3,4%
Colombia	1,2%	0,9%	1,0%
Singapur	0,6%	2,0%	1,8%
Italia	-	0,7%	0,6%
Bélgica	-	0,8%	0,7%
Ecuador	-	1,9%	1,9%
Hong Kong	-	0,9%	0,7%
Panamá	2,1%	-	0,6%

⁸ Las horas no trabajadas por motivos de COVID-19 se computarán como horas de accidente, en lugar de horas de absentismo tal y como requiere la Ley. El motivo es que dichas bajas se incluyeron inicialmente en el programa de nóminas como accidentes de trabajo y posteriormente como enfermedad común, no siendo posible identificarlos en el programa de nóminas de todas las empresas del Grupo.

5.4.1 Medidas de desconexión laboral y conciliación familiar

BIMBA Y LOLA es un Grupo comprometido con el disfrute de la conciliación y es consciente de que el derecho a la desconexión laboral es primordial a la hora de contribuir al bienestar de los empleados. A pesar de que a fecha de cierre no contaba con una política formal de desconexión laboral, existen determinadas medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación:

- Reconocimiento de reducciones de jornada.
- Disfrute de lactancia en diferentes modalidades (acumulación de días, bolsa de horas, etc. con mayor flexibilidad que la legal).
- Turnos continuados en todos los centros de trabajo.
- Flexibilidad a la hora de fijar periodos vacacionales.
- Bolsa de 36 horas anuales que cubren circunstancias de enfermedad sin causar baja, indisposición o asistencia a consulta médica.
- Asimilar parejas de hecho a los efectos de disfrute de permisos.
- Implantación de la filosofía "6+2", que combina 6 horas presenciales obligatorias en la oficina y 2 de teletrabajo flexible, pensada para ayudar a la conciliación con la vida personal.
- En oficinas, se propone un horario de entrada flexible, mientras que, tanto en tiendas como en plataforma logística existen horarios continuados para toda la plantilla, con el fin de favorecer la conciliación.
- En nuestra plataforma logística, hemos reducido el número de sábados de trabajo en turno de tarde, con el fin de mejorar la conciliación de nuestros empleados.

Asimismo, existen en el Grupo beneficios extrasalariales para empleados, tales como:

- Cheques guardería: pago directo a través de nómina al centro educativo de hijos entre 0 y 3 años, exento al 100% de tributación.
- Seguro médico: tarifa especial de Adeslas con aportación por parte de la empresa para empleados y familiares de empleados.
- Cheque gourmet: talonario para abonar el coste del menú en el comedor de BIMBA Y LOLA y establecimientos adheridos, exento al 100% de tributación y con aportación por parte de la empresa.
- Descuento en tiendas para empleados: descuento para empleados en todas las tiendas propias y canal online.
- Venta especial por temporada para empleados: descuento para empleados en todas las tiendas propias y canal online.
- Mercadillo de productos BIMBA Y LOLA dos veces al año.
- Jornada intensiva los viernes.
- Plan Tráete un amigo: gratificación a aquellos empleados que recomienden candidatos para cubrir las vacantes y resulten contratados.

Permisos de nacimiento

En la siguiente tabla se detalla la información relativa a los permisos de nacimiento disfrutados por empleados del Grupo:

Sexo	Permisos parentales 2020		Permisos parentales 2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	8	82	3	72
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	8	82	3	72
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	8	78	3	62
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	7	76	2	54
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados en el periodo objeto del informe que se acogieron al permiso parental	100%	95%	100%	86%
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	88%	93%	67%	75%

5.5 Seguridad y salud

5.5.1 Política de prevención de riesgos laborales

En el marco de las relaciones del Grupo con los trabajadores, resulta principal el compromiso de la organización con la seguridad de estos. Durante el ejercicio 2020, se ha continuado implantando una política preventiva para todos los mercados en los que opera el Grupo, poniendo el foco en las condiciones laborales y el respeto de los derechos humanos. Estas políticas se basan en el principio fundamental de salvaguarda de la vida, integridad y salud de todos los trabajadores, así como en el cuidado del entorno de trabajo y el medioambiente en el que se desarrolla.

En España, en el ejercicio 2020, se ha constituido como modalidad de organización de la prevención un Servicio de Prevención Mancomunado de Grupo Empresarial para las sociedades Bimba y Lola, S.L. y Bimba y Lola Logística, S.L.U. para las que tiene consideración de Servicio de Prevención Propio de cada una de ellas, que tiene asumidas las competencias de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada. En el Grupo se combina este servicio propio, con un servicio de prevención ajeno, que tiene concertada la especialidad de Vigilancia de la Salud. El Servicio de Prevención Mancomunado da soporte a las filiales internacionales de BIMBA Y LOLA, de manera conjunta recurre al asesoramiento de consultoras en materia de Seguridad y Salud en cada uno de los mercados donde operan, dando cumplimiento a los requisitos normativos en la materia.

Está previsto que en el próximo ejercicio se someta a una auditoría legal externa la modalidad organizativa del Grupo Empresarial dando cumplimiento a los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud.

La implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral se ha llevado a cabo en los mercados de Ecuador, Panamá, México, Reino Unido, Singapur y Malasia a través de partners externos en cada país, con la mediación de Quirón Prevención, S.L.U. en España; de cara a tener cubiertos los requisitos documentales mínimos en cada mercado según la normativa en materia de Seguridad y Salud en el país.

Durante el ejercicio, en el Grupo se han llevado a cabo varios programas e iniciativas con el fin de garantizar la Seguridad y Salud Laboral:

- Comunicación a la plantilla de Bimba y Lola, S.L. del mencionado protocolo contra el acoso por razón de género, sexual y discriminación.
- Desarrollo de programas de formación en materia preventiva en los diferentes mercados donde opera el Grupo, de acuerdo con la normativa de aplicación.

- Actualización de los registros documentales de análisis y valoración de riesgos profesionales en los centros de trabajo de la organización.
- Constitución de un Comité de Seguridad y Salud en Bimba y Lola Logística, S.L.U. órgano paritario con representación de la empresa y de la parte social. Este Comité celebra reuniones ordinarias trimestrales de seguimiento de la actividad preventiva.
- Formación teórico-práctica de los componentes de los Equipos de Primera Intervención en la lucha contra incendios en el Centro de Distribución de Mos.
- Visitas de seguridad a la red de tiendas, en las que se realiza una inspección de las condiciones de trabajo en materia de Seguridad y Salud, así como la actualización/revisión de la documentación preventiva del centro de trabajo.

5.5.2 Accidentes

En el ejercicio 2020, se han producido 14 accidentes de trabajo⁹ (12 accidentes de trabajo en el ejercicio 2019), de los que 12 los han sufrido mujeres. No se han producido en el ejercicio accidentes graves ni se han producido enfermedades profesionales.

Sexo	Accidentes de trabajo 2020		Accidentes de trabajo 2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja	2	11	2	10
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	19	216	22	126
Índice de frecuencia	5,80	5,81	5,19	4,15
Índice de gravedad	0,06	0,11	0,06	0,05
Enfermedades profesionales	-	-	-	-
Número de fallecimientos	-	-	-	-

Para el cálculo de la tasa de frecuencia y gravedad de los accidentes, se ha tenido en cuenta los siguientes métodos de cálculo:

- El índice de frecuencia se ha calculado en base a la siguiente fórmula: (Número de accidentes * 1.000.000) / (Número total de horas trabajadas).
- El índice de gravedad se ha calculado en base a la siguiente fórmula: (Número de jornadas perdidas * 1.000) / (Número total de horas trabajadas).

El personal adscrito a la actividad logística es el que presenta mayor nivel de riesgo de padecer enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, debido a las condiciones laborales ligadas a la operativa (manipulación manual de cargas, aplicación de fuerzas, exposición a posturas forzadas y movimientos repetitivos).

5.6 Relaciones sociales

El Grupo no dispone de convenio propio, de forma que el diálogo social se organiza en base a los convenios provinciales sectoriales que se negocian entre los sindicatos y la patronal, convenios a los que se adhiere cada compañía del Grupo, que ejerce en este sentido un papel meramente aplicador de dichos acuerdos. De esta forma, los plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales son los recogidos en cada convenio provincial de aplicación para cada compañía del Grupo.

La sociedad Bimba & Lola, S.L. a lo largo del ejercicio 2020, ha contado con dos delegadas sindicales, para los centros de trabajos sitios en la calle C/ Compostela, 8 (A Coruña) y en la calle San Antón, 26 (Logroño). La representante de la tienda de Logroño causó baja el pasado 10 de febrero de 2021.

Respecto a Bimba y Lola Logística, S.L., existe un Comité de Empresa de 5 miembros (3 UGT y 2 CIG) y un Comité de Seguridad y Salud.

⁹ Sólo se han incluido los datos de España.



BIMBA Y LOLA

En Francia por su parte, existe un delegado de personal que pertenece a la plantilla de BIMBA Y LOLA y que es nexo central de las comunicaciones y consultas con los trabajadores.

5.7 Formación

El Grupo BIMBA Y LOLA apuesta por la formación de sus empleados. En un entorno en continuo cambio, surge la necesidad de establecer unas políticas y programas de formación que ayuden, tanto a mantener como a aumentar los conocimientos y a desarrollar las capacidades de los profesionales del Grupo. Para esto, anualmente se diseña el plan de formación acorde a las necesidades formativas identificadas y a la política de desarrollo profesional del Grupo, contando tanto con cursos de formación interna como externa.

Entre los programas de formación recurrentes destaca que todo el personal de tiendas recibe dos veces al año formación sobre las nuevas colecciones, así como los cursos de idiomas y de herramientas de ofimática que recibe el personal de oficinas.

BIMBA Y LOLA cuenta con un equipo de formación interna que se encarga de acompañar y apoyar al equipo de tiendas a lo largo de la temporada. Con el objetivo de transmitir los valores del Grupo y la inspiración de cada una de las colecciones, sus novedades y productos más representativos, el equipo de formación interna organiza acciones formativas tales como: convenciones, cursos presenciales en cada mercado y dinámicas de contenido digital (cápsulas, newsletters y manuales corporativos). Con ello se pretende promover la ilusión y motivación del personal, y tener equipos competitivos con un mayor conocimiento del producto.

Asimismo, todas las personas que se han incorporado a lo largo del ejercicio han realizado una formación interactiva online en prevención de riesgos laborales y, en general, a cada nueva incorporación en las oficinas centrales se le organiza una formación inicial con diversas áreas adaptada a su puesto. Si bien, a consecuencia de la situación generada por la COVID-19, se han suprimido buena parte de las formaciones que se venían realizando de manera continua ante la imposibilidad de realizarlas de forma presencial, quedando únicamente aquellas que se han realizado de forma on-line.

El número total de horas de formación en el ejercicio 2020 ha ascendido a 1.933 horas, siendo el total de horas de formación por categoría las detalladas a continuación:

Categoría profesional / Tipo de formación	2020				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
PRL	-	110	125	505	740
Formación telemática en Covid - 19	-	296	108	509	913
Otros cursos	-	136	108	36	280
Total horas de formación	-	542	341	1.050	1.933

Categoría profesional / Tipo de formación	2019				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
PRL	-	400	52	1.468	1.920
Producto	9	894	-	10.565	11.468
Otros cursos	164	2.361	-	-	2.525
Total horas de formación	173	3.655	52	12.033	15.913

5.8 Accesibilidad

En todas las tiendas del Grupo BIMBA Y LOLA se cumple la normativa de accesibilidad del país o región en el que se ubican, en especial en los siguientes aspectos:

- Acceso: sin barreras arquitectónicas, mediante rampas con la pendiente adecuada cuando existe un desnivel y puertas con anchura suficiente (el estándar son 2 hojas de 80 cm cada una).
- Probadores: se instalan probadores accesibles cuando la normativa lo requiere.
- Circulaciones: pasos entre mobiliario de dimensiones suficientes.
- Desniveles interiores: se solucionan con rampas con la pendiente adecuada.

Con respecto a la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, el nuevo centro logístico de España cuenta con medidas de acceso a personal con discapacidad (tornos de acceso para personal minusválido, vestuarios y servicios adaptados, entre otros).

En caso de imposibilidad para implantar alguna de estas medidas por razones arquitectónicas, normativa de patrimonio, etc., se suplen con lo que indique la normativa de aplicación (rampas de quita y pon, pulsadores de llamada accesible, acceso alternativo, etc.).

5.9 Igualdad y diversidad

El Grupo BIMBA Y LOLA se encuentra comprometido con la igualdad y diversidad. Evidencia de ello es que, cerca del 85,8% de la plantilla está formada por mujeres, que están presentes en todos los Órganos de Dirección y Decisión, constituyendo cerca del 54% del equipo directivo en sus oficinas.

El Grupo desarrolla medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, garantizando la diversidad y la no discriminación de los trabajadores dentro de la organización en todos los ámbitos: selección de personal, formación, remuneración y promoción, entre otros.

Coherentemente, el Grupo ha publicado el 31 de mayo de 2019 un Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y discriminación, una declaración de principios en la que se expresa la intolerancia absoluta de cualquier tipo de acoso hacia empleados del Grupo.

Con fecha 10 de diciembre de 2020, se comunicó a la plantilla de Bimba & Lola, S.L. el Protocolo de prevención del acoso y/o violencia en el entorno laboral, habiendo nombrado y formado previamente a los nuevos integrantes de la Comisión de Prevención y Tratamiento del Acoso para la sociedad Bimba & Lola, S.L.

Durante el ejercicio 2020, se han llevado a cabo tres actuaciones en materia de prevención del acoso psicológico en el trabajo por parte de los integrantes de la Comisión de Prevención y Tratamiento de Acoso Laboral. Dos de ellas, correspondientes a situaciones de conflicto entre los miembros de los Equipos de Ventas de varias tiendas. Para resolver la situación, en un caso, las partes se comprometieron a mejorar en sus relaciones interpersonales y a mantener un ambiente de trabajo cordial, favoreciendo de esta manera la operativa de la tienda; y en otro, como conclusión de la investigación llevada a cabo, se propuso como medida para poner fin al conflicto entre los miembros del Equipo de Ventas, el traslado a otras tiendas del Grupo de manera que no coincidan en el mismo Equipo. Este segundo caso aún está en seguimiento. En el caso de Bimba y Lola Logística, en mayo de 2020 y tras la investigación de la Comisión, se acuerda con la firma de un Acta de Mediación, el cambio de puesto de trabajo de una de las partes, para poner fin a la situación de conflicto entre las dos empleadas, con la conformidad de ambas.

Además, desde el Comité de Compliance se evaluó un posible delito de acoso laboral que, tras su evaluación se descartó la posible existencia de dicho delito.

Asimismo, el Grupo vela por la integración de personas de diferentes nacionalidades y por el respeto de las religiones y culturas. No se contemplan diferencias para las personas con algún tipo de discapacidad, asegurando el acceso de cualquier persona (con o sin discapacidad) al mismo puesto de trabajo. Tampoco se contemplan diferencias entre ambos sexos, al igual que en la política interna salarial, que sólo establece diferencias salariales en función de la experiencia.



6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

6.1 Política de la compañía

El respeto de los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, así como en el Pacto mundial de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, entre otras normativas, se han convertido en un compromiso fundamental en el marco de la política corporativa del Grupo. BIMBA Y LOLA es un Grupo activo en relación con la protección de los derechos humanos, tanto a nivel interno como externo, pues no permite ninguna situación de abuso por parte de sus proveedores y colaboradores. Para ello, el Grupo ha establecido un Código de Conducta donde se recogen los requisitos que sus proveedores y colaboradores deben cumplir, tal y como se describe en el apartado 7 "Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno – Código de conducta de proveedores".

Dentro de su modelo de compliance, el Grupo ha detallado posibles riesgos relativos a la vulneración de los derechos humanos por parte de BIMBA Y LOLA o sus proveedores y colaboradores, de modo que éstos se gestionen de forma proactiva por los distintos departamentos de la organización.

Para ello, el Grupo ha desarrollado un Código Ético que recoge el catálogo de normas de conducta y pautas generales de actuación que han de regir el comportamiento de todos los empleados y de cualesquiera terceros que actúen o puedan actuar en nombre y por cuenta de BIMBA Y LOLA.

Dicho Código tiene como finalidad proporcionar un instrumento que sirva como pilar de sus actuaciones y establezca los principios de conducta a observar, tanto en el desarrollo de su actividad como en las relaciones del Grupo con sus empleados, clientes, proveedores, colaboradores, administraciones públicas y la sociedad en general. El Código promueve los más elevados estándares de conducta, valores corporativos y principios éticos para alcanzar un crecimiento sostenible del Grupo.

Además de las pautas generales del Código Ético, también se han desarrollado pautas de actuación para situaciones específicas, con el objetivo de constituir un entorno ético y de cumplimiento dentro del Grupo lo más más extenso posible, tales como situaciones de corrupción pública y privada, regalos y comisiones, cobros y pagos en efectivo, uso de tarjetas de crédito, contrabando, etc.

6.2 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

El Grupo cuenta con diferentes canales de comunicación, habilitados en distintos departamentos de la organización, para la gestión de denuncias relativas al incumplimiento de los derechos humanos. En este sentido, durante el ejercicio 2020 BIMBA Y LOLA recibió cuatro denuncias mediante los canales operativos al respecto, y procedió a la activación de los protocolos que tiene establecido para estos casos, tal y como se describe en el apartado "5.9 Igualdad y Diversidad" de este Estado de Información No Financiera.

7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Medidas adoptadas

BIMBA Y LOLA trabaja activamente para establecer una sólida cultura empresarial que, entre otros aspectos, prevenga y combata la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales; de modo que condena y rehúye cualquier forma de corrupción, soborno o extorsión, de carácter público o privado, evitando el uso de prácticas no éticas o susceptibles de influir en la voluntad de personas ajenas a la organización con el fin de obtener algún beneficio, ventaja o contraprestación. En este contexto, el Grupo presta especial atención a:

- Garantizar la adecuada contabilización de todos los pagos y transacciones en la contabilidad mercantil.
- Establecer una adecuada segregación de funciones en todos los niveles jerárquicos del Grupo.
- Disponer de controles específicos sobre transacciones económicas de gran importe o naturaleza inusual, así como sobre pagos o cobros extraordinarios no previstos o aquéllos realizados a cuentas/ entidades bancarias abiertas en paraísos fiscales, comprobando en todo momento la identidad real del ordenante del pago, las características de la operación, entre otros extremos.
- Evitar la ambigüedad y la falta de transparencia en la comunicación de información tanto interna como externa, reflejando fielmente la realidad económica, financiera y patrimonial del Grupo.
- Establecimiento de un Código Ético para los empleados del Grupo, donde se construye la voluntad corporativa y se establecen las pautas de comportamiento esperadas por nuestros empleados.

Modelo de Compliance

Dada la dimensión actual de su negocio y de la organización, así como de su compromiso con establecer una robusta cultura de principios éticos, cumplimiento normativo, buen gobierno corporativo, transparencia, integridad, calidad, excelencia y orientación al cliente en su modelo de negocio, su toma de decisiones y su actividad en todos los ámbitos, el Grupo BIMBA Y LOLA ha actualizado durante el ejercicio 2020, un conjunto de políticas corporativas que formen parte de un sistema de compliance general, que desarrolla tanto los principios de un adecuado sistema de gobierno corporativo, como las pautas que deben regir la actuación de las distintas sociedades del Grupo, y de sus administradores, directivos y empleados, en el marco de la visión y valores generales del Grupo.

En este sentido, el Órgano de Administración de Bimba & Lola Studio, S.L. ha aprobado el 29 de abril de 2021, una política de cumplimiento y prevención de riesgos penales integrado por los diversos elementos que permiten una identificación y análisis detallados de los riesgos penales que pudieran materializarse en sus distintas direcciones, departamentos y áreas de negocio, así como por las políticas, procedimientos y controles del Grupo para la efectiva prevención, detección y mitigación de tales riesgos.

El modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales y gestión de riesgos del Grupo se ha elaborado de acuerdo con la normativa española, si bien, los controles en él establecidos son de aplicación para todas las sociedades que lo integra. En cualquier caso, las medidas establecidas respecto a la gestión de riesgos deberán ser conformes con la ley aplicable en cada jurisdicción donde opera el Grupo.

Dicho modelo, es objeto de revisión y mejora continua, especialmente cuando las circunstancias normativas, sociales, empresariales o de cualquier otra índole así lo requieran. En todo caso, será objeto de revisión anual.

Con motivo de la última actualización del modelo de compliance llevada a cabo durante el ejercicio 2020 se han identificado los siguientes riesgos penales como aquellos de mayor relevancia para el Grupo:

BIMBA Y LOLA

Riesgos identificados	Descripción básica
Cohecho	Ofrecer o entregar a funcionarios, autoridades, organismos y Administraciones Públicas un regalo o compensación económica con la intención de obtener un beneficio para la entidad, sea lícito o ilícito.
Tráfico de influencias	Influir igualmente, aprovechándose de cualquier situación derivada de una relación personal, para conseguir una resolución que pueda generar, directa o indirectamente, un beneficio económico para la entidad.
Corrupción de autoridades públicas ante actividades económicas internacionales	Ofrecer o entregar un beneficio o ventaja indebidos a funcionarios públicos extranjeros para obtener un trato de favor en la realización de actividades económicas internacionales.
Corrupción en los negocios	Que un directivo, administrador, empleado o colaborador, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza, para sí o para un tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías, o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales. En sentido contrario, la promesa u concesión del beneficio a un tercero para la adquisición o venta de productos en las relaciones comerciales.
Estafa	Con ánimo de lucro, utilizar engaño bastante para producir error en otro, induciéndolo a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno.
Publicidad engañosa	Ofrecer o publicitar productos o servicios haciendo alegaciones falsas o manifestando características inciertas sobre los mismos, de modo que puedan causar un perjuicio grave y manifiesto a los consumidores.
Delitos contra la intimidad personal y familiar	Apoderarse, utilizar, modificar y/o revelar datos personales de otros contenidos en documentos en papel, electrónicos, o cualquier otro documento o efecto personal; acceso no consentido a datos contenidos en sistemas informáticos.
Descubrimiento y revelación de secretos de empresa	Para descubrir un secreto de empresa apoderarse por cualquier medio de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos que se refieran al mismo.
Fraude contra la Hacienda Pública / la Seguridad Social	Defraudar a la Hacienda Pública en un importe superior a 120.000 euros. Defraudar a la Seguridad Social en un importe superior a 50.000 euros.
Incumplimiento y falsedad de las obligaciones contables	Incumplir de manera grave la obligación de llevar la contabilidad mercantil y libros y/o registros contables. Representa un tipo delictivo que suele ir aparejado con otras conductas defraudatorias en el ámbito fiscal, pues éstas suelen llevarse a cabo por medio de doble contabilidad y falsas anotaciones.
Fraude de subvenciones	Obtener subvenciones o ayudas de las Administraciones Públicas en una cantidad o por un valor superior a ciento veinte mil euros falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubiesen impedido. En el caso de cometerse los hechos contra la Hacienda de la Unión Europea, bastará una cuantía defraudada superior a diez mil euros.
Fraude a los Presupuestos Generales de la Unión Europea	Defraudar a los presupuestos generales de la Unión Europea y otros administrados por ésta, en cuantía superior a cuatro mil euros, eludiendo el pago de cantidades que se deban ingresar, dando a los fondos obtenidos una aplicación distinta de aquella a que estuvieren destinados u obteniendo indebidamente fondos falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubieran impedido.
Insolvencias punibles / Frustración en la ejecución	Alzarse con los bienes en perjuicio de los acreedores, realizar actos de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dificulte o impida un embargo, presentar una relación de bienes incompleta o mendaz, usar bienes embargados sin autorización, etc. Estando en situación de insolvencia actual o inminente, realizar un acto de disposición patrimonial para reducir indebidamente el patrimonio que es garantía del cumplimiento de las obligaciones, o dificultar o imposibilitar el conocimiento por el acreedor de la verdadera situación económica del deudor.

BR

Riesgos identificados	Descripción básica
Delitos contra la propiedad intelectual y propiedad industrial	Reproducir, plagiar, distribuir o comunicar públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica; sin consentimiento del titular de un derecho de propiedad industrial registrado conforme a la legislación de marcas y con conocimiento del registro, reproducir, imitar, modificar o de cualquier otro modo usurpar un signo distintivo idéntico o confundible con aquel, para distinguir los mismos o similares productos, servicios, actividades o establecimientos.
Daños informáticos	Para descubrir un secreto de empresa apoderarse por cualquier medio de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos que se refieran al mismo.
Falsificación de tarjetas de crédito, débito y cheques de viaje	Alterar, copiar, reproducir o falsificar tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje.
Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	Adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes a sabiendas que estos tienen su origen en una actividad delictiva, o bien realizar cualquier otro acto que pretenda cubrir su origen ilícito. Poner a disposición bienes o valores de toda clase, con la intención de que se utilicen, o a sabiendas de que serán utilizados para cometer delitos de terrorismo.
Delitos contra los recursos naturales y medioambiente	Provocar o realizar directa o indirectamente emisiones, vertidos, radiaciones, extracciones, excavaciones, aterramientos, ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos, en la atmósfera, el suelo, el subsuelo o las aguas terrestres, subterráneas o marítimas que causen o puedan causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, o a animales o plantas.
Contra la ordenación del territorio	Llevar a cabo obras de urbanización, construcción o edificación no autorizables en suelos destinados a viales, zonas verdes, bienes de dominio público o lugares que tengan legal o administrativamente reconocido su valor paisajístico, ecológico, artístico, histórico o cultural, o por los mismos motivos hayan sido considerados de especial protección.
Contra la salud pública	Ofrecer en el mercado productos que sean nocivos para la salud, y/o que no cumplan con los requisitos de composición establecidos por las leyes o reglamentos. De igual modo, elaborar sustancias nocivas para la salud, despacharlas, suministrarlas o comerciar con ellas.
Contrabando	Importar o exportar mercancías de lícito comercio de forma irregular, siempre que el valor de los bienes, mercancías, géneros o efectos sea igual o superior a 150.000 euros.
Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros	Ayudar a una persona que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea a entrar en territorio español o a transitar a través del mismo de un modo que vulnere la legislación sobre entrada o tránsito de extranjeros.
Manipulación de precios	Intentar alterar los precios que hubieren resultar de la libre concurrencia de productos, mercancías, títulos valores, instrumentos financieros, servicios, o cualquier otra cosa mueble o inmueble.
Trata de seres humanos	Empleo de violencia, intimidación, engaño o abuso de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima nacional o extranjera, o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de la persona que poseyera el control sobre la víctima, la captare, transportare, trasladare, acogiere, o recibiere, incluido el intercambio o transferencia de control sobre esas personas, con cualquiera de las finalidades siguientes: a) La imposición de trabajo o de servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, a la servidumbre o a la mendicidad b) La explotación sexual, incluyendo la pornografía c) La explotación para realizar actividades delictivas d) La extracción de sus órganos corporales e) La celebración de matrimonios forzados.
Delitos contra los trabajadores	Imponer condiciones de trabajo inadecuadas o contrarias a la seguridad y salud laboral; tratar a los trabajadores en condiciones de desigualdad y discriminación.

Código de Conducta de Proveedores

Como se ha explicado anteriormente, el Grupo no dispone de procesos de fabricación propia, sino que cuenta con una amplia red de proveedores, por lo que la transparencia es un objetivo fundamental en las relaciones con este grupo de interés. Por ello, el Grupo cuenta con un Código de Conducta de Proveedores en el que se especifican los estándares mínimos de comportamiento ético y responsable a lo largo de toda la cadena de suministro, entre ellos, se encuentran los siguientes:

- Prevención de la corrupción pública o privada.
- Impulso de la competencia leal, con especial atención a la regularización antimonopolio.
- Confidencialidad de la información y de los datos personales.
- Establecimiento de un sistema de quejas anónimo para sus empleados.
- Respeto por los derechos humanos de los trabajadores y cumplimiento de los requisitos establecidos.
- Prohibición del trabajo infantil.
- Prohibición del trabajo forzoso.
- Apoyo a la libertad sindical y a las negociaciones colectivas.
- Prohibición de la discriminación.
- Pago de salarios dignos y en plazo.
- Establecimiento de horas de trabajo normales, de conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivo.
- Establecimiento de condiciones de trabajo seguras y limpias.
- Desarrollo de su actividad siguiendo los principios de sostenibilidad y protección del entorno.
- Cumplimiento de las normas de seguridad y salud del producto.

Los proveedores se comprometen a adoptar las medidas necesarias para respetar los principios del Código de Conducta, comprometiéndose con la detección precoz, el seguimiento y la rectificación de tales fallos en su cadena de suministro. Asimismo, el proveedor es responsable de garantizar el cumplimiento del Código en toda la cadena de suministro durante la vigía del acuerdo firmado con BIMBA Y LOLA. Para garantizar su cumplimiento, BIMBA Y LOLA se reserva el derecho de hacer cumplir la aplicación del Código mediante auditorías anunciadas o no anunciadas realizadas directamente por cualquier parte autorizada o por ellos mismos.

Este documento establece también las sanciones que el Grupo aplicará en caso de incumplimientos e infracciones. En este contexto, el Grupo espera que sus proveedores desarrollen prácticas de negocio con un alto nivel de ética, cumpliendo la legislación aplicable en esta materia.

7.1 Contribución a partidos y representantes políticos

La vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos o que excedan de los propios del Grupo, así como las contribuciones o servicios a los mismos, deberán hacerse de manera que quede claro que se realizan a título exclusivamente personal y se evite cualquier involucración de BIMBA Y LOLA.

BIMBA Y LOLA no participa en partidos ni procesos políticos del ámbito territorial en el que desarrolla su actividad, no realizando donaciones ni contribuciones, directas o indirectas, a partidos, organizaciones o comités de índole política o sindical, ni a sus representantes ni candidatos, con excepción de las exigidas por Ley y de la participación que puedan realizar el personal sujeto al Código que no interfiera en el adecuado desempeño de su actividad profesional fuera del horario laboral y de las instalaciones del Grupo, de modo que no pueda ser atribuida a la empresa.

8. INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO

8.1 Desarrollo social

Desde el Grupo se promueve el entorno local en el que trabaja con el fin de garantizar la sostenibilidad y el crecimiento del negocio a largo plazo, para ello lleva a la práctica acciones como colaborar con Activa Social o establecer la obligación a sus proveedores de cumplir con el Código de Conducta del Grupo. Así consigue impulsar la inserción laboral, promover el desarrollo social del entorno en el que opera e introducir prácticas de respeto de los derechos humanos y del medioambiente.

El Código de Conducta establece el control que hará el Grupo a sus proveedores y que se traduce en auditorías solicitadas a organizaciones de primer nivel tales como WCA, BCSI o SMETA, o en reportes éticos emitidos por Bureau Veritas o BSC.

Aportación a entidades sin ánimo de lucro

Con respecto a las aportaciones que ha realizado el Grupo a entidades sin ánimo de lucro durante los ejercicios 2020 y 2019, caben mencionar las siguientes:

- Asociación de familias de personas con parálisis cerebral (APAMP): 47.283 euros.
- Fundación Empresa-Universidad Gallega (FEUGA): 16.383 euros (36.807 euros durante el ejercicio 2019).
- Asociación de Empresarios de Mos: 5.444 euros, de los cuales 5.040 euros corresponden a entregas de material a cuenta del Sergas con motivo de la Covid – 19 (513 euros en 2019).
- Cámara Oficial de Comercio: 4.520 euros (4.706 euros en 2019).
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD): 1.716 euros (1.398 euros¹⁰ en 2019).
- Fundación Venancio Salcines: 1.653 euros (5.289 euros en 2019).

8.2 Desarrollo económico

BIMBA Y LOLA, a través del desarrollo de su actividad de negocio, contribuye al desarrollo económico de España en general y, de forma particular, de la Comunidad Autónoma de Galicia, donde están establecidas la sede central y el centro logístico del Grupo, así como otras empresas proveedoras relevantes de bienes y servicios (ej.: talleres de plancha, fabricantes de mobiliario).

Más allá de la creación de empleo y riqueza derivadas de su actividad, BIMBA Y LOLA está comprometida con el desarrollo de las comunidades locales de Galicia mediante la realización de aportaciones económicas a la Fundación Empresa Universidad. BIMBA Y LOLA forma parte también de la Asociación de Empresarios de Mos (AEMOS) a través de la cual colabora con el desarrollo del tejido empresarial de la comarca y acerca el mundo de la empresa a la comunidad.

Cabe destacar que, en abril de 2021, se constituye, por tiempo indefinido, una fundación privada de interés gallego ("Fundación BIMBA Y LOLA"), con una dotación inicial de 30.000 euros, aportada íntegramente por Bimba & Lola, S.L. Constituyen sus fines fundacionales los siguientes:

- La dotación de ayudas económicas, de medios materiales y de servicios para el fomento del bienestar y la educación de los colectivos más desfavorecidos, principalmente niños y jóvenes con riesgo de exclusión social de la Comunidad Autónoma de Galicia.
- La promoción y ejecución de iniciativas de moda sostenible, que mejoren la huella ambiental y social que la industria de la moda tiene sobre nuestro planeta, en todas las etapas de la cadena de producción.

Fuera de España, BIMBA Y LOLA impacta de manera positiva en el desarrollo económico de varios países. Por una parte, de aquellos donde contrata la producción de sus colecciones. Por otra, de los países donde comercializa sus productos, contratando localmente la construcción de las tiendas, el personal del punto de venta y todos los servicios de gestión y apoyo. En algunos casos, se suma a las tiendas la actividad de centros logísticos locales.

¹⁰ Se indica cuota del año natural 2019.

Asimismo, BIMBA Y LOLA mantiene una apuesta ambiciosa y continua por la inversión y el desarrollo. Así, el Grupo reinvierte gran parte de los recursos que genera en la apertura de nuevas tiendas, la mejora de sus centros logísticos y el desarrollo de nuevas tecnologías en sus sistemas de trabajo.

8.3 Consumidores

Bimba y Lola considera que la satisfacción y protección de sus clientes deben ser la base de toda su estrategia y modelo de negocio.

Con esta filosofía, el Grupo ha desarrollado un Manual de Proveedores que establece, entre otros puntos, los estándares de calidad que todos los productos de la marca deben cumplir. Firmando este manual, los proveedores del Grupo se comprometen a mantener esos criterios. Asimismo, en este documento se incluyen las diferentes sustancias que, potencialmente, estos podrían contener y que podrían suponer cualquier tipo de problema para la salud pública.

Dada la situación provocada por la pandemia internacional de la Covid-19, el Grupo ha adoptado, de manera progresiva, diversos protocolos para garantizar la seguridad en sus tiendas:

- En la entrada de cada punto de venta, así como en caja y en el almacén, se ha puesto a disposición de los clientes y empleados, gel hidroalcohólico automático, así como toallitas de papel y una papelera para depositar los residuos (toallitas de papel, mascarillas, guantes).
- Realización de dos limpiezas diarias de la tienda incluyendo todas las estancias. Asimismo, el personal de tienda dispone de un kit de limpieza / desinfección para complementar y/o reforzar la limpieza realizada por proveedores externos.
- Mantenimiento de la temperatura de tienda en un rango de 23- 26°C.
- Incremento de la ventilación.
- Colocación de cartelera con las pautas de higiene siguiendo las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias.
- Se promueve el pago mediante medios electrónicos, higienizando los equipos después de cada pago.
- Se han establecido aforos limitados en las tiendas en función de la superficie para garantizar el distanciamiento interpersonal.
- Se han señalizado en la zona de caja las posiciones que deben guardar las personas en espera para la operación de cobro, de manera que se guarde la distancia interpersonal.
- Uso alterno de los probadores e intensificación de las labores de higienización tras cada uso, desinfectando todo el espacio y elementos de más contacto.
- Todo artículo devuelto y /o probado se somete a higienización mediante vaporización y posterior cuarentena.

Etiquetado de productos

Todos los artículos de venta son etiquetados en proveedor de acuerdo a las instrucciones indicadas en los manuales de producto.

Desde BIMBA Y LOLA se trabaja en la actualización y mantenimiento de un etiquetado global para todos los países de venta, de modo que las operaciones de etiquetado en el centro de distribución sean las mínimas.

Con estos procedimientos y la información recogida en los distintos manuales se asegura el cumplimiento con las legislaciones vigentes en todos los mercados de venta en materia de etiquetado de nuestros productos.

Reclamaciones

Los consumidores disponen de diferentes sistemas de tramitación de incidencias a través de los puntos de venta o el servicio de Atención al Cliente.

Durante el ejercicio 2020 se recibieron 302 reclamaciones, 159 a través de las hojas disponibles en todos los puntos de venta y 143 a través de organismos de defensa del consumidor. El Grupo ha respondido al 100% de estas reclamaciones.

8.4 Información fiscal

El Grupo cumple con las obligaciones tributarias en cada uno de los mercados en lo que opera y está comprometido con la transparencia fiscal. En cumplimiento de este compromiso, el Grupo renuncia a la realización de inversiones en o a través de territorios calificados como paraísos fiscales con la única finalidad de minorar la carga tributaria.

Los resultados de los ejercicios 2020 y 2019 en los distintos países donde opera BIMBA Y LOLA son los detallados a continuación:

País	Resultado Consolidado (euros) ¹¹	
	2020	2019
España	(1.478.879)	16.630.538
Francia	(1.349.350)	(406.065)
Portugal	85.412	748.174
Singapur	120.360	(28.078)
México	(315.889)	1.699.657
Reino unido	(687.532)	68.423
Chile	1.726.428	260.524
Bélgica	(40.247)	(337.084)
Colombia	(5.012)	169.400
Malasia	(274.290)	10.656
Guatemala	-	10.166
Italia	(2.425.785)	(343.185)
Ecuador	(27.208)	(67.545)
Panamá	(18.885)	(114.550)
Hong Kong	(316.663)	(58.589)
Total	(5.007.540)	18.242.442

Por su parte, los impuestos pagados durante el año 2020 se detallan en la nota 15 de la memoria consolidada de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo.

Durante los ejercicios 2020 y 2019 el Grupo no ha recibido subvenciones públicas distintas de las mencionadas en las cuentas anuales consolidadas.

¹¹ Corresponde a la aportación de cada una de las sociedades consolidadas a los beneficios de los ejercicios 2020 y 2019 atribuibles a la Sociedad Dominante.

ANEXO I

Índice de contenidos requeridos por 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.

Aspectos generales

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar GRI utilizado	Apartado Informe
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo:	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2
	-Entorno empresarial, su organización y estructura	GRI 102-4 Localización de las actividades	2.1
	- Mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias	GRI 102-6 Mercados servidos	2.1
	-Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3.2
		GRI 102-7 Dimensión de la organización	2.3

Información sobre cuestiones medioambientales

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe
Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluya los procedimientos, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.1 y 4.4
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.2 y 4.4
Principales riesgos	Análisis de los principales riesgos relacionados con estas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	4.2
		GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	4.1, 4.2 y 4.4
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	4.2
		GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	4.3
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	4.2
		GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	4.3 y 4.4
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	4.1, 4.2 y 4.4
		GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	4.4.1
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	4.4.1
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	4.1, 4.2 y 4.4
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	4.4	

BIMBA Y LOLA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305)	4.3 y 4.4.2
		GRI 302-5 Reducciones de los consumos energéticos	4.3
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.3 y 4.4.2
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	4.4.1 y 4.4.3
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente. El Grupo no dispone de datos cuantitativos del agua extraída de origen subterráneo.	4.4.1
		GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada. Dada su actividad, el Grupo no utiliza agua reciclada ni reutilizada	No aplica
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Medioambiente)	4.4.1
		GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	4.4.1
		GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados. Sin cuantificar	4.4.3
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2 Enfoque de gestión (Energía)	4.4.1
GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización		4.4.1	
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.4.2
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.4.2
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	4.3 y 4.4.2
		GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.1
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.3 y 4.4.2
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Biodiversidad)
GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados			4.4.4
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades y los productos en la biodiversidad	4.4.4

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe
Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluya los procedimientos, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	5.1
		GRI 102-35 Políticas de retribución	5.3
Principales riesgos	Análisis de los principales riesgos relacionados con estas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	5.2
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización	5.3
		GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.3
		GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad.	5.3
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.3
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.3
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región	5.3
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	5.3
	Brecha Salarial	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	5.3
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	5.3
	La remuneración media 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	GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución (para el enfoque de gestión)	5.3
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (desconexión laboral)	5.4.1
Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).	5.3	

BIMBA Y LOLA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe	
Organización del trabajo		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Organización del trabajo)	5.4	
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.	5.3	
	Número de horas de absentismo	Descripción cuantitativa de las horas de absentismo	5.4	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 Permisos parentales	5.4.1	
	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo		GRI 103-2 Enfoque de gestión	5.5.1
			GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	5.5.1
			403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	5.5.1
			403-3 Servicios de salud en el trabajo	5.5.1
			403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.5.1
			403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	5.7
			403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	5.5.1
		403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.	5.5.1	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	5.5.2	
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	5.5.2		
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)	5.6	
		GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	5.6	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	5.6	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	5.6	
Formación	Políticas implantadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Formación y enseñanza)	5.7	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	5.7	



BIMBA Y LOLA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	5.8
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades)	5.9
	Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	5.9
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Empleo)	5.9
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	5.9
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	5.8
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)
		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	6

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe
Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluya los procedimientos, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6.1
		GRI 410-1 Personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	6.2
Principales riesgos	Análisis de los principales riesgos relacionados con estas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3.2
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos)	6.1
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	6.1 y 8.1
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	3.2 y 6.2
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Derechos Humanos)	6.1

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7.1
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3.2
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 – 2 Anticorrupción)	7.1
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción)	7.1
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	7.2

Información sobre el Grupo

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	8.3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.2
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.2
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.1 y 8.2
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	8.1
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores)	4.2, 4.4, 6 y 8.1
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores)	7.1 y 8.1
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	4.1
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes)	8.3
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes)	8.3
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8.4
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8.4
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	8.4

129