

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 2022

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE BIMBA & LOLA STUDIO, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2021

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 2022 (en adelante, “ejercicio 2021”), 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 profesionales, 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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 2022 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
26 de julio de 2022

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2022 Núm. 01/22/18774

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO
2021**

BIMBA Y LOLA

6

DP

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MODELO DE NEGOCIO.....	5
2.1 Entorno y mercados. Presencia geográfica	8
2.2 Factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de los negocios.....	9
2.3 Organización y estructura	10
2.4 Objetivos y estrategias del Grupo	10
3. GESTIÓN GENERAL DE ASPECTOS NO FINANCIEROS	12
3.1 Organización y políticas del Grupo	12
4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	13
4.1 Política del Grupo	13
4.2 Riesgos identificados	13
4.3 Compromisos y retos medioambientales	14
4.4 Gestión y desempeño medioambiental	15
4.4.1 Uso sostenible de los recursos y cambio climático	15
4.4.2 Contaminación.....	18
4.4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos	19
4.4.4 Biodiversidad.....	23
5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	24
5.1 Política del Grupo	24
5.2 Riesgos identificados	24
5.3 Gestión y desempeño social.....	25
5.4 Organización del trabajo	37
5.4.1 Medidas de desconexión laboral y conciliación familiar	38
5.5 Seguridad y salud.....	39
5.5.1 Política de prevención de riesgos laborales.....	39
5.5.2 Accidentes	40
5.6 Relaciones sociales	41
5.7 Formación	41
5.8 Accesibilidad	42
5.9 Igualdad y diversidad.....	42
6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	43
6.1 Política de la compañía	43

BIMBA Y LOLA

6.2	Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	44
7.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	45
7.1	Contribución a partidos y representantes políticos	48
8.	INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO.....	49
8.1	Desarrollo social	49
8.2	Desarrollo económico	49
8.3	Consumidores	50
8.4	Información fiscal	51
	ANEXO I.....	52



1. INTRODUCCIÓN

El presente estado de información no financiera, que se refiere al ejercicio finalizado el 28 de febrero de 2022 (en adelante, ejercicio 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 2021 (desde el 1 de marzo de 2021 hasta el 28 de febrero de 2022).

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.

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 2022, 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.
- Almacenamiento, transporte y distribución de materias primas o elaboradas, productos, bienes u objetos, desde su recepción, descarga, desembalaje, examen e inspección, clasificación, etiquetado, y codificación, hasta el depósito, almacenamiento, mantenimiento y gestión de stocks, facturación de mercancías, envasado y embalaje, carga en el medio de transporte correspondiente y entrega final; así como la prestación de servicios de postventa y apoyo y asesoramiento para la realización de estos servicios en el extranjero.
- Tenencia, promoción, construcción, rehabilitación, conservación, explotación, arrendamiento, adquisición y transmisión de todo tipo de bienes inmuebles.

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 detuvo como consecuencia de la crisis provocada por la Covid-19.

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" gracias a su fuerte apuesta por la creatividad, que se refleja tanto en la imagen original y única de sus campañas, tiendas, página web, redes sociales, etc., como en el diseño atrevido de sus productos, que ofrecen además una relación calidad-precio superior a la de sus competidores.

BIMBA Y LOLA

- Equipo creativo, joven, diverso 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 su 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 enfocada a 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.



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 2021 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



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. Asimismo, en el ejercicio 2021, el Grupo ha adquirido, como un todo único e indivisible, unas fincas y nave sitas en la Avenida de Madrid, de la ciudad de Vigo, para la futura ubicación de su Sede Central, cuya construcción se encuentra en curso a 28 de febrero de 2022.

Históricamente, las ventas de BIMBA Y LOLA se concentran fundamentalmente en España, sin embargo, el Grupo ha experimentado un importante crecimiento internacional. Dicho proceso comenzó 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, Alemania, Polonia, México, Chile, Colombia, Ecuador, Chile, Singapur o Corea del Sur, entre otros, hasta alcanzar 271 puntos de venta a 28 de febrero de 2022 (269 puntos de venta a 29 de febrero de 2021), de los que más de 100 se situaban fuera de España.

Tipo de tienda	2021	2020
Tiendas propias	154	156
Franquicias	31	28
Puntos de venta en centros comerciales	86	85
Total	271	269

El número de tiendas que el Grupo mantenía abiertas a 28 de febrero de 2022 y a 28 de febrero de 2021, distribuidas según el país en el que se localizan, es el siguiente:

País	Nº de tiendas	
	2021	2020
España	154	157
Portugal	20	20
Francia	3	8
Reino Unido	6	6
Alemania	2	-
Países Bajos	1	-
Polonia	2	-
Ucrania	2	1
México	36	34
Chile	8	8
Colombia	5	6
Panamá	1	1
Perú	3	2
Ecuador	2	2
Uruguay	6	5
Guatemala	1	-
Singapur	6	6
Corea del Sur	7	6
Malasia	2	2
Kuwait	4	5
Total	271	269



En 2021 y 2020, el reparto de las ventas del Grupo por zonas geográficas es el que se muestra a continuación:

Mercados Geográficos	Euros	
	2021	2020
España	86.786.817	91.032.002
Resto Unión Europea	47.801.425	34.802.660
América	73.266.460	30.525.097
Asia	7.223.195	7.922.236
Oriente Medio	726.554	226.267
Total	215.804.451	164.508.262

Al igual que en el año 2020, aproximadamente, el 11% de las ventas del ejercicio 2021 se realizaron a un único cliente 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:

- Impactos en la población y las operaciones causados por la pandemia mundial de Covid 19.
- Impacto en las operaciones del entorno macroeconómico global y local en cada mercado (ej.: recuperación económica y del poder adquisitivo, aumento sustancial del Índice de Precios de Consumo).
- Impactos negativos sobre la cadena de suministro global (ej.: incrementos anormales de precios de las materias primas, los carburantes y el transporte, cierre de puntos de fabricación y puertos).
- Tendencias del consumo en el sector moda, y en los canales físico y digital.
- Variabilidad de los tipos de cambio, especialmente entre el dólar y el euro.
- Estabilidad legal, política y fiscal.

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

- Entorno Económico: Se redujo el consumo a nivel global, con fuerte incidencia en el sector de la moda, debido a las situaciones de confinamiento y restricciones impuestas por los distintos gobiernos.
- Entorno Operacional: Cierre total de fábricas y tiendas en distintos momentos del año a nivel mundial.
- Entorno Laboral:
 - Aplicación de un ERTE para el personal de tiendas en España debido a los cierres de tiendas anteriormente comentados. Y medidas similares en las tiendas del resto de países. Estas medidas han tenido un carácter residual durante el FY21.
 - 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. En el comienzo del ejercicio fiscal 2021, siguieron existiendo cierres temporales de tiendas en aquellos mercados más afectados por la pandemia, como son el caso de Reino Unido, Francia o Portugal.

Por otra parte, las ventas del canal digital y de las tiendas (cuando han podido estar abiertas) evolucionaron de forma muy positiva, y el Grupo continúa invirtiendo en aspectos clave de su crecimiento, como la construcción de su nueva sede central en Vigo o la automatización de sus operaciones logísticas. 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 2021 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 2022 y 2021 asciende a 205.158 euros, 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 contaba con 1.602 empleados a cierre del ejercicio 2021, repartidos principalmente entre sus distintas tiendas en todo el mundo.

El importe neto de la cifra de negocios del Grupo durante el ejercicio 2021 se elevó a 216 millones de euros y el resultado después de impuestos supuso un beneficio de 16 millones de euros.

El volumen de activos del Grupo asciende a 181 millones de euros a cierre del ejercicio 2021.



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 15 países: España, Portugal, Alemania, Polonia, Francia, Reino Unido, Países Bajos, México, Chile, Colombia, Ecuador, Panamá, Singapur, Malasia y Rusia, correspondientes a aquellos países donde el Grupo opera a través de tiendas propias, y no a través de franquiciados. Si bien, en el caso de Rusia, dicha operación no llegó a iniciarse.

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.

En este contexto, el Grupo ha comenzado este ejercicio a operar en los mercados de Alemania, Países Bajos, Polonia y Guatemala.

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, 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, 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 el corazón en todo lo que hacemos porque es el único modo en que sabemos hacerlo.

Dinamismo: nos gustan las personas que hacen que las cosas sucedan de forma ágil, pragmática, positiva y sin miedo a 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. El Órgano de Administración de la Sociedad Dominante está constituido por 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 el aprovisionamiento 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) y en combinación con la actividad de la Fundación Bimba y Lola.
- Los aspectos relacionados con el gobierno corporativo y los que afectan al ámbito legal son responsabilidad de la Dirección Legal.

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 preservando los recursos ambientales 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 se aplican en las unidades de negocio directamente bajo nuestro control, así como deben hacerlo 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 2021, 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, exige de nosotros demostrar nuestro compromiso con el medioambiente y rendir cuentas de nuestro progreso en este ámbito.

En este sentido, en los últimos ejercicios se iniciaron diferentes acciones, como son:

- La búsqueda de materiales más sostenibles para la fabricación de productos y desarrollo de los procesos internos necesarios para poder implantarlos en las colecciones.
- La 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.
- La 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.
- La reutilización de elementos de envasado en diferentes etapas de la cadena de suministro.

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 2021, además de las iniciativas anteriores, hemos iniciado e implantado diferentes acciones en el ámbito medioambiental, entre las que destacan:

- La formación, entre octubre y diciembre de 2021, a las personas de oficinas y tiendas, sobre sostenibilidad medioambiental, la estrategia de sostenibilidad de BIMBA Y LOLA y los proyectos puestos en marcha en este ámbito.
- La definición de una estrategia de packaging sostenible que se ha distribuido entre los diferentes equipos: diseño, marca, logística, tiendas, arquitectura.
- La elaboración de manuales de packaging para proveedores, en base a la estrategia de packaging sostenible, y que han sido distribuidos a nuestros equipos de sourcing.
- La puesta en marcha de un proyecto para la gestión integral de residuos en oficinas, almacenes y tiendas.
- La puesta en marcha de un proyecto de gestión del excedente de cara a cumplir con la nueva legislación sobre residuos y que contempla la implantación de medidas para garantizar la prevención, la

reutilización y el reciclado en detrimento de su eliminación final en general, y en particular de los excedentes de productos textiles no vendidos.

- La implantación de medidas en el almacén para la reducción del consumo de energía eléctrica: detectores de luz en pasillos, pulsadores dobles en rutas de seguridad y relojes horarios, así como la formación del personal del almacén en esta materia.

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 2021, 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:

A continuación, se detalla el consumo de agua del Grupo relativo a los ejercicios 2021 y 2020. En este sentido, cabe destacar que para la jardinería y limpieza exterior del centro de distribución del Grupo en España, se emplea agua de pozos y que el Grupo obtiene el suministro de agua de oficinas del subsuelo. Dado que no se dispone de

un sistema de medida que permita dar un dato cuantitativo fiable no se han aportado tales consumos en las siguientes tablas:

Localización	Agua (m3)	
	2021	2020
Oficina	N/D	N/D
Almacén	945	1.035
Tienda ¹	1.826	1.189
Total	2.771	2.224

País	Agua (m3)	
	2021	2020
España	2.430	2.114
Portugal	158	20
México	40	39
Polonia	39	-
Colombia	104	51
Total	2.771	2.224

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 2021 y 2020, los consumos de materiales más relevantes empleados fueron los siguientes²:

Tipo de residuos	Materias Primas (TN)	
	2021	2020
Papel y cartón	456	485
Plástico	6	6
Otros	3	4
Total	465	495

Ubicación	Materias Primas (TN)	
	2021	2020
Oficina	6	6
Almacén	97	129
Tienda	362	360
Total	465	495

Tal y como se desprende de las tablas anteriores, en 2021 disminuye de forma considerable el consumo de cartón como resultado de la implantación de políticas de reutilización de cajas.



¹ No se han incluido los consumos de agua de las tiendas internacionales para las que no se dispone de datos fiables, 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

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.

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)	
	2021	2020
Oficina	1.580	988
Almacén	2.351	2.211
Total	3.931	3.199

Consumo de gasóleo

Localización	Gasóleo (m3)	
	2021	2020
Oficina	25	23
Total	25	23

Consumo de pellets

Localización	Pellets (TN)	
	2021	2020
Almacén	147	134
Total	147	134

El consumo de pellets se ha visto incrementado debido a la puesta en marcha de nuevas áreas de almacén.

B/L

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 2021 y 2020, el consumo eléctrico del Grupo fue el siguiente:

País	Localización	Electricidad (Kwh)	
		2021	2020
España	Oficina	307.148	263.980
	Almacén	682.816	699.038
	Tienda	2.685.777	2.349.933
Portugal	Tienda	306.602	277.814
Alemania	Tienda	12.101	-
Francia	Tienda	97.813	172.572
Reino Unido	Tienda	52.299	49.756
México	Tienda	229.502	111.038
Chile	Tienda	N/D	N/D
Colombia	Tienda	28.546	36.359
Ecuador	Tienda	33.236	28.928
Panamá	Tienda	23.329	13.277
Polonia	Tienda	11.008	-
Singapur	Tienda	126.155	94.286
Malasia	Tienda	38.876	29.472
Total		4.635.209	4.126.452

La puesta en marcha de dos instalaciones fotovoltaicas nos ha permitido generar un 20% de la energía eléctrica que consume el almacén a través de energía de origen renovable.

4.4.2 Contaminación

De acuerdo con el RD-56/2016 que establece la obligatoriedad de realizar una auditoría energética con carácter cuatrienal, en 2020 se llevó 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.

Asimismo, en los últimos ejercicios se están llevando a cabo las siguientes iniciativas:

- 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 2021 y 2020:

Tipo de emisión	Emisiones totales (TN CO2 eq)	
	2021	2020
Alcance 1	78	69
Alcance 2	1.355	1.006
Total	1.433	1.075

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)	
	2021	2020
España	952	729
Portugal	104	69
Alemania	3	-
Francia	7	12
Reino Unido	25	24
México	104	50
Colombia	9	12
Ecuador	19	16
Panamá	14	8
Polonia	3	-
Singapur	89	66
Malasia	26	20
Total	1.355	1.006

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 2021 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 Santiaguño 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 2021 y 2020:

Ubicación	Residuos 2021 (TN)		Residuos 2020 (TN)	
	Peligrosos	No peligrosos	Peligrosos	No peligrosos
Oficina	-	6	-	6
Almacén	-	144	-	180
Tienda y web ³	-	362	-	360
Total	-	512	-	564

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 2021 se han declarado 362 toneladas (378 toneladas en el ejercicio 2020) de envases de cartón y plástico puestos en el mercado.

Políticas de reciclaje / gestión de residuos en tiendas

Durante 2021 se han mantenido las iniciativas puestas en marcha en años anteriores, las cuales se resumen a continuación.

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.

³ El Grupo sólo dispone de información de los residuos declarados en Ecoembes (período enero-diciembre de 2021 y 2020, respectivamente). No recopila información del resto de residuos generados en tienda.

BIMBA Y LOLA

- 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 continuación, se detalla el cómputo estimado de materiales eliminados o sustituidos en el ejercicio, tras la aplicación de las medidas anteriormente descritas:

Acción de mejora	Material [kg/año]			
	Plástico	Papel	TNT	Textil
Eliminar pegatina de polybag de bisutería	-	140	-	-
Eliminar la goma elástica en las cajas blancas de zapatos	154	-	-	-
Eliminar el cordón plástico que une asas y bolso	2	-	-	-
Eliminar los laminados plásticos	2.559	-	-	-
Reducir la cantidad de papel y cartón empleado en protecciones de los artículos	-	4.070	-	-
Reutilizar la caja de proveedor	-	45.254	-	-
Eliminar la cinta de regalo	1.660	-	-	-
Eliminar la bolsa negra con asas de TNT para zapatos]	-	-	144	-
Eliminar la bolsa negra textil de TNT para outlet	-	-	20.592	-
Eliminar la cinta de embalar en las ventas online	1.481	-	-	-
Rediseño de la caja online	-	40.944	-	-
Sustituir el papel y el cartón no certificado por papel y cartón procedente de tala sostenible y certificado	-	686.639	-	-
Sustituir las polybgas por polybags de plástico 100% reciclado.	102.690	-	-	-
Eliminar las bolsas de algodón/poliéster y sustituirlas por bolsas LDPE 100% reciclado	-	-	-	62.004,60
Eliminar las protecciones de plástico y de TNT y sustituirlas por papel y cartón	894	-	473,09	-
Sustituir asas de poliéster de bolsas de papel por asas de papel.	7.340	-	-	-
Total	116.780	777.047	21.209	62.005

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

- 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, en el ejercicio 2020 se llevaron 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, además de las acciones anteriormente descritas, se está trabajando en una nueva orientación de la arquitectura de tienda, tratando de:

- Minimizar las intervenciones en obras.
- En la medida de lo posible, mantener el estado actual de los locales comerciales.

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 conjuntamente 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.

En 2021, hemos donado el excedente de los mercadillos a una ONG para dar una segunda vida a la mercancía de restos.

Por otro lado, hemos iniciado el contacto con una entidad para la gestión de excedentes de acuerdo con criterios de Economía Circular.

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. Durante el ejercicio 2021 se han comenzado a realizar las evaluaciones específicas de los factores de riesgo psicosocial en la red de tiendas con un total de 10 actuaciones, que se seguirán extendiendo a toda la red de tiendas en el ejercicio 2022.

Asimismo, durante los ejercicios 2021 y 2020 se han centrado todos los esfuerzos en materia de seguridad y salud en la prevención de contagios por Covid 19 en el ámbito laboral. De este modo, el Grupo BIMBA Y LOLA, ha mantenido 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.
- Instalación de purificadores de aire con luz ultravioleta y filtros HEPA en la Sede Central de Mos, concretamente en la planta 1, zona de platos, Recursos Humanos, Arquitectura y Comedor.
- Refuerzo de los servicios de limpieza.
- Mamparas de separación entre los puestos de trabajo al objeto de crear una barrera física para minimizar la posible transmisión aérea del virus.
- Establecimiento de aforos en las salas de reuniones.
- 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.
- Revisión y adaptación a la evolución de la situación sanitaria 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 a la plantilla logística (2) y a la plantilla de Servicios Centrales (3) en Mos.

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			
	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	159	1.033	131	911
Portugal	6	114	6	96
Alemania	4	4	-	-
Polonia	2	9	-	-
Francia	4	12	5	22
Reino Unido	5	27	7	20
México	25	67	22	50
Chile	7	51	6	36
Colombia	7	15	8	14
Ecuador	1	7	1	7
Países Bajos	-	5	-	-
Panamá	-	4	1	2
Singapur	4	21	7	27
Rusia	1	-	-	-
Malasia	4	4	3	4
Total	229	1.373	197	1.189

Edad	Nº de empleados 2021			
	<30	30-55	>55	Total
Hombres	60	168	1	229
Mujeres	370	986	17	1.373
Total	430	1.154	18	1.602

BIMBA Y LOLA

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

Categoría profesional	Nº de empleados 2021				
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	Total
Hombres	7	101	17	104	229
Mujeres	11	264	82	1.016	1.373
Total	18	365	99	1.120	1.602

Categoría profesional	Nº 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

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	Nº de empleados por tipo de contrato 2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	189	1.049	1.238
Contrato eventual	40	324	364
Total	229	1.373	1.602

Sexo	Nº 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

Edad	Nº de empleados por tipo de contrato 2021			
	<30	30-55	>55	Total
Contrato indefinido	232	988	18	1.238
Contrato eventual	198	166	-	364
Total	430	1.154	18	1.602

Edad	Nº 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

BIMBA Y LOLA

Categoría profesional	Nº de empleados por tipo de contrato 2021				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Contrato indefinido	18	355	88	777	1.238
Contrato eventual	-	10	11	343	364
Total	18	365	99	1.120	1.602

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

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 2021			Total
	Hombres	Mujeres		
Jornada completa		187	661	848
Jornada parcial		42	712	754
Total		229	1.373	1.602

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

Edad	Nº de empleados por tipo de jornada 2021			Total
	<30	30-55	>55	
Jornada completa	183	650	15	848
Jornada parcial	247	504	3	754
Total	430	1.154	18	1.602

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

Categoría profesional	Nº de empleados por tipo de jornada 2021				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Jornada completa	18	359	98	373	848
Jornada parcial	-	6	1	747	754
Total	18	365	99	1.120	1.602

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

Extinciones laborales

Durante el ejercicio 2021 ha habido en total, en todas las sociedades que componen el Grupo, 41 despidos⁴ (72 en 2020). En las siguientes tablas se muestran las bajas de los ejercicios 2021 y 2020 distribuidos por tipo de baja, sexo, tramo de edad y categoría profesional:

Sexo	2021			Total
	Hombres	Mujeres		
Despidos	5	36		41
Bajas voluntarias	18	97		115
Bajas por otros motivos	18	388		406
Total Bajas	41	521		562
Tasa de rotación	18%	38%		35%

Sexo	2020			Total
	Hombres	Mujeres		
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%

Edad	2021			Total
	<30	30-55	>55	
Despidos	12	28	1	41
Bajas voluntarias	54	61	-	115
Bajas por otros motivos	235	170	1	406
Total Bajas	301	259	2	562
Tasa de rotación	70%	22%	11%	35%

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%

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

Categoría profesional	2021				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Despidos	2	10	-	29	41
Bajas voluntarias	2	33	-	80	115
Bajas por otros motivos	-	8	-	398	406
Total Bajas	4	51	-	507	562
Tasa de rotación	22%	14%	-	45%	35%

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%

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

En el transcurso del ejercicio 2021 ha continuado la situación de emergencia de salud pública ocasionada por la pandemia internacional de la COVID-19, motivo por el cual, el Grupo ha presentado, en España, los siguientes ERTES:

Ejercicio 2021-

ERTES en ESPAÑA	Fecha inicio	Fecha fin	Tiendas afectadas	Personal afectado
Castilla y León	18/01/2021	04/03/2021	3	6
Barcelona	01/03/2021	14/03/2021	2	8
Palma de Mallorca	15/02/2021	25/04/2021	13	59
Asturias	24/03/2021	09/04/2021	1	2

Ejercicio 2020-

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:

Ejercicio 2021-

País	Principales medidas	Personal afectado
PORTUGAL		
Prórroga ERTE (incluye 01/03/2021)	Lay-off simplificado (medida habilitada por el gobierno para suspender contratos de trabajo durante el cierre de tiendas derivadas de la pandemia)	102
Prórroga ERTE (02/03/2021-16/03/2021)	Lay-off simplificado (medida habilitada por el gobierno para suspender contratos de trabajo durante el cierre de tiendas derivadas de la pandemia)	102
Prórroga ERTE (17/03/2021-31/03/2022)	Lay-off simplificado (medida habilitada por el gobierno para suspender contratos de trabajo durante el cierre de tiendas derivadas de la pandemia)	99
Prórroga ERTE (01/04/2021-14/04/2021)	Lay-off simplificado (medida habilitada por el gobierno para suspender contratos de trabajo durante el cierre de tiendas derivadas de la pandemia)	95
Otros	Acuerdo de adaptabilidad de la jornada para evitar suspensiones de contrato, ante las limitaciones de horario comercial	63
FRANCIA		
Cierre tiendas 20/03/2021-19/05/2021	Ayuda del gobierno - "Activité partielle"	22
UK		
Cierre tiendas 20/12/2020-12/04/2021	Ayuda del gobierno - "Job Retention Scheme Claim" (JRS Claim)	29
CHILE		
Entre marzo y abril-mayo 2021, y entre junio y julio 2021	Percepciones de AFC (Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile), excepto madres embarazadas o madres aforadas que perciben del Grupo	37
COLOMBIA		
Cierres de tiendas en determinados fines de semana o cierres de zonas de domicilios de empleados_ Abril 2021	Reciben solo el salario base	14
PAISES BAJOS		
Cierre tiendas 19/12/2021-14/01/2022	Reciben solo el salario base	5



BIMBA Y LOLA

Ejercicio 2020-

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

31

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 2021 se estableció en torno a dos factores clave y fueron comunes para todo el personal de oficinas: el EBITDA y las ventas.

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 5,9% 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 2021⁵ y 2020.

Remuneraciones medias por país y sexo (en euros)

Sexo	Remuneración media 2021		
	Hombres	Mujeres	Media Total
España	42.644 €	27.714 €	29.484 €
Portugal	25.886 €	26.227 €	26.213 €
Alemania	31.206 €	33.753 €	32.680 €
Polonia	18.023 €	15.831 €	16.197 €
Francia	30.383 €	33.562 €	33.089 €
Reino Unido	40.294 €	30.376 €	32.599 €
México	13.679 €	12.683 €	12.984 €
Chile	20.490 €	24.213 €	23.659 €
Colombia	13.184 €	16.927 €	15.625 €
Ecuador	9.806 €	9.642 €	9.662 €
Países Bajos	-	28.030 €	28.030 €
Panamá	19.505 €	14.413 €	16.110 €
Singapur	24.460 €	23.085 €	23.391 €
Rusia	12.621 €	-	12.621 €
Malasia	9.389 €	10.482 €	10.085 €
Media Total	35.585 €	26.715 €	27.917 €

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 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 €

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

Edad	Remuneración media 2021			Media Total
	<30	30-55	>55	
España	23.938 €	31.992 €	40.352 €	29.484 €
Portugal	24.965 €	27.515 €	-	26.213 €
Francia	31.369 €	35.217 €	-	33.089 €
Reino Unido	28.987 €	40.626 €	-	32.599 €
Alemania	32.859 €	32.435 €	-	32.680 €
Italia	-	-	-	-
México	12.337 €	13.406 €	-	12.984 €
Chile	20.326 €	25.920 €	-	23.659 €
Colombia	9.970 €	18.100 €	-	15.625 €
Ecuador	8.483 €	11.823 €	-	9.662 €
Panamá	14.186 €	19.959 €	-	16.110 €
Singapur	20.154 €	24.303 €	32.943 €	23.391 €
Hong Kong	-	-	-	-
Países Bajos	24.966 €	34.157 €	-	28.030 €
Polonia	16.221 €	16.124 €	-	16.197 €
Rusia	-	12.621 €	-	12.621 €
Malasia	9.673 €	10.239 €	-	10.085 €
Media Total	23.376 €	30.362 €	39.962 €	27.917 €

BIMBA Y LOLA

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 €

Remuneraciones medias por país y categoría profesional (en euros)

Categoría profesional	Remuneración media 2021			Media Total
	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
España	40.148 €	18.926 €	24.837 €	29.873 €
Portugal	58.022 €	-	25.762 €	26.213 €
Francia	75.527 €	-	31.202 €	33.089 €
Reino Unido	104.169 €	-	30.043 €	32.599 €
Alemania	-	-	32.680 €	32.680 €
Italia	-	-	-	-
México	26.844 €	-	12.033 €	12.984 €
Chile	71.208 €	-	22.625 €	23.659 €
Colombia	40.670 €	-	11.869 €	15.625 €
Ecuador	-	-	9.662 €	9.662 €
Panamá	-	-	16.110 €	16.110 €
Singapur	103.586 €	14.033 €	21.528 €	23.391 €
Hong Kong	-	-	-	-
Países Bajos	-	-	28.030 €	28.030 €
Polonia	-	-	16.197 €	16.197 €
Rusia	12.621 €	-	-	12.621 €
Malasia	-	-	10.085 €	10.085 €
Media Total	40.664 €	18.837 €	23.957 €	27.917 €

BIMBA Y LOLA

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 €

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 2021 y 2020:

Categoría profesional	Brecha salarial 2021			Brecha salarial 2020		
	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda
España	11%	24%	5%	12%	20%	3%
Portugal	(153%)	N/A	(5%)	N/A	N/A	21%
Alemania	N/A	N/A	(8%)	N/A	N/A	N/A
Polonia	N/A	N/A	12%	N/A	N/A	N/A
Francia	N/A	N/A	(3%)	3%	N/A	0%
Reino Unido	70%	N/A	1%	N/A	N/A	(5%)
Italia	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	(36%)
México	(84%)	N/A	2%	7%	N/A	9%
Chile	N/A	N/A	(12%)	N/A	N/A	(13%)
Colombia	N/A	N/A	17%	N/A	N/A	14%
Ecuador	N/A	N/A	2%	N/A	N/A	(42%)
Países Bajos	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Panamá	N/A	N/A	26%	N/A	N/A	(26%)
Singapur	N/A	N/A	16%	N/A	N/A	13%
Rusia	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Malasia	N/A	N/A	(12%)	N/A	N/A	(5%)

Remuneraciones y brecha salarial directivos

La retribución media anualizada de directivos por todos los conceptos retributivos durante los ejercicios 2021 y 2020 es la detallada a continuación:

	Euros 2021			Brecha Salarial
	Hombres	Mujeres	Total	
Remuneración media de Directivos	205.700	154.430	143.110	25%

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

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 2021 una remuneración de 1.713.228 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	13.567	13.300	1,02
Portugal	13.411	10.861	1,23
Alemania	23.825	18.828	1,27
Polonia	10.737	7.369	1,46
Francia	22.886	18.655	1,23
Reino Unido	22.059	20.504	1,08
Países Bajos	23.106	7.369	3,14
México	6.926	2.118	3,27
Chile	8.366	4.606	1,82
Colombia	6.519	2.595	2,51
Ecuador	6.638	4.102	1,62
Panamá	9.083	6.409	1,42
Singapur	10.147	N/A	N/A
Malasia	7.198	34.560	0,21
Rusia	12.621	1.678	7,52

⁶ El dato aportado coincide con el empleado de menor sueldo de cada país, que tenga contrato indefinido y jornada completa. En Italia no existe SMI, por lo que el Grupo incluye el dato exigido por el convenio colectivo correspondiente.

Diversidad funcional

Por otra parte, a fecha de cierre del ejercicio, el Grupo BIMBA Y LOLA contaba en España con un total de 9 empleados con discapacidad (7 en 2020). En el resto de los países, no existen en la plantilla a cierre empleados con discapacidad superior al 33%.

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 2021 se han producido un total de 302.376 horas de absentismo laboral (230.128 horas en 2020). 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 2021 y 2020:

País	Tasa de absentismo laboral 2021 ⁷		
	Hombres	Mujeres	Total
España	3,72%	7,74%	7,2%
Portugal	4,52%	19,65%	18,7%
Alemania	5,32%	1,61%	2,8%
Polonia	-	16,71%	13,5%
Francia	15,82%	18,42%	17,9%
Reino Unido	2,78%	5,78%	5,2%
Países Bajos	-	0,64%	0,6%
México	2,35%	4,40%	3,8%
Chile	11,51%	27,10%	24,8%
Colombia	3,62%	2,43%	2,8%
Ecuador	2,22%	12,95%	12,07%
Panamá	8%	4,74%	4,9%
Singapur	2,30%	1,48%	1,6%
Malasia	0,17%	-	0,08%

⁷ 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.

País	Tasa de absentismo laboral 2020		
	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%
Bélgica	2,9%	0,2%	0,4%
Hong Kong	0,6%	1,1%	0,9%

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.



BIMBA Y LOLA

- 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 2021		Permisos parentales 2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	9	84	8	82
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	9	84	8	82
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	9	75	8	78
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	9	67	7	76
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados en el periodo objeto del informe que se acogieron al permiso parental	100%	89%	100%	95%
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	100%	80%	88%	93%

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 implantó 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 constituyó 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 del Grupo, 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.

Durante los meses de octubre y noviembre de 2021 se ha llevado a cabo la Auditoría Reglamentaria de Prevención de Riesgos Laborales de las sociedades Bimba y Lola, S.L. y Bimba y Lola Logística, S.L.U.

El equipo auditor valora con resultado positivo el grado de integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la implicación de todos los niveles jerárquicos y las actividades de la empresa incluyendo los procesos técnicos, la organización del trabajo y las condiciones de prestación del mismo.

BIMBA Y LOLA

El sistema de prevención de riesgos laborales evaluado cumple en los aspectos esenciales con la legislación en vigor y se valora como suficientemente eficaz para prevenir, identificar, evaluar, corregir y control los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

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.
- Celebración de reuniones trimestrales ordinarias del 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, para el seguimiento de la actividad preventiva de esta sociedad.
- 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.
- Implementación de Sistemas de Gestión PRL en los nuevos mercados de Alemania, Países Bajos y Polonia, llevando actuaciones de identificación y valoración de riesgos laborales a través de partners en cada país.
- Formación para la capacitación de las funciones de nivel básico en modalidad online para dos integrantes del Comité de Seguridad y Salud del área logística.
-

5.5.2 Accidentes

En el ejercicio 2021 a nivel global, se han producido 11 accidentes de trabajo (7 accidentes en España, 1 en Portugal, 1 en Francia, y 2 en México), que en su totalidad han sido sufridos por mujeres. No se han producido en el ejercicio accidentes graves ni se han producido enfermedades profesionales.

Sexo	Accidentes de trabajo 2021 ⁸		Accidentes de trabajo 2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja	-	11	2	11
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	-	396	19	216
Índice de frecuencia	-	4,79	5,80	5,81
Índice de gravedad	-	0,17	0,06	0,11
Enfermedades profesionales	-	-	-	-
Número de fallecimientos	-	-	-	-

⁸ El alcance de esta información para 2020 fue España, mientras que para 2021 se incluyeron, además de España, Portugal, Francia, Reino Unido, Alemania, Países Bajos, Polonia, Rusia, Malasia, Singapur, Chile, Colombia, Ecuador, Panamá y México.

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

En estos cálculos, no se han tenido en cuenta los accidentes de trabajo "in itinere", que durante el ejercicio 2021 han sido un total de 13 con la siguiente distribución: 10 en España, 2 en México y 1 en Chile.

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 2021, ha contado con una delegada sindical, en la calle C/ Compostela, 8 (A Coruña), actualmente el grupo cuenta con 4 delegadas sindicales:

- Tienda Coruña C/Compostela (1 delegada)
- ECI Coruña (1 delegada)
- Tiendas Bilbao (1 delegada)
- Tienda Santander C/Sotelo (1 delegado)

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.

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 2021 ha ascendido a 2.799 horas, siendo el total de horas de formación por categoría las detalladas a continuación:

Categoría profesional / Tipo de formación	2021				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
PRL	-	258	133	2.190	2.581
Formación telemática en Covid 19	-	216	2	-	218
Total horas de formación	-	474	135	2.190	2.799

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

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 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 publicó 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 2021, se han llevado a cabo cinco 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. En todas ellas, tras la apertura de los correspondientes expedientes de investigación se concluyó que existían situaciones de conflicto entre las partes denunciante y denunciadas. De todos los casos tratados, cuatro corresponden a tiendas (2 nacionales y 2 internaciones) y uno al área logística.

En el ámbito nacional, uno de los casos tuvo como origen la configuración de los turnos de trabajo y el conflicto estaba ya en una situación en la que la mediación entre partes no era posible, por lo que se propuso un cambio de centro de trabajo para la parte denunciada, quién al tener conocimiento de las conclusiones del Expediente, entró en un periodo de incapacidad temporal por contingencia común.

En el otro caso, una persona del equipo de un punto de venta presentó una comunicación formulando una denuncia por concatenación de los derechos fundamentales contra la Área Manager y la Store Manager. Tras la incoación del correspondiente expediente por parte de la Comisión, se concluyó que no se han generado conductas de acoso psicológico de ningún tipo contra la parte denunciante por parte de las denunciadas. Actualmente este caso está judicializado y la Store Manager solicitó la baja voluntaria en la Compañía.

En el área internacional, uno de los casos en un estilo de mando despótico por parte de la Store Manager con todo el Equipo que gestionaba y no se detectaron conductas de acoso psicológico en el trabajo hacia una o varias personas en concreto. Este expediente se resolvió con el traslado de la parte denunciada a otro centro de trabajo y su posterior salida voluntaria de del Grupo.

El otro caso del área internacional consistió en un conflicto de rol entre el Área Manager y varias Store Managers de su área de gestión, y que tras la apertura del expediente de investigación se concluyó que no se había producido conductas de acoso psicológico ni de acoso sexual en ninguno de los casos de la parte denunciante. Temporalmente durante la investigación, se decidió apartar de la gestión de los puntos de venta al Área Manager hasta la conclusión de la misma. Las partes denunciante han presentado su baja voluntaria y el Área Manager ha sido repuesto en sus funciones en las tiendas afectadas por la investigación.

En el caso de Bimba y Lola Logística, en junio de 2021 y tras la investigación de la Comisión, se acuerda con la firma de un Acta de Mediación, el cambio de turno de trabajo de una de las partes, para poner fin a la situación de conflicto, accediendo a la petición de la parte denunciante. No se ha tenido conocimientos posteriores de ninguna situación de conflicto o acoso posterior a esta intervención entre partes.

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 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 2021 BIMBA Y LOLA recibió cinco 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 actualizó 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 identificaron los siguientes riesgos penales como aquellos de mayor relevancia para el Grupo:

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.



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 2021 y 2020, caben mencionar las siguientes:

Ejercicio 2021:

- Fundación de Apoyo á Infancia e ao Benestar (FAIBEN): 25.000 euros.
- Fundación ALDABA: 9.655 euros.
- Asociación ARELA: 20.000 euros

Ejercicio 2020:

- Asociación de familias de personas con parálisis cerebral (APAMP): 47.283 euros.
- Fundación Empresa-Universidad Gallega (FEUGA): 16.383 euros.
- Asociación de Empresarios de Mos: 5.444 euros.
- Cámara Oficial de Comercio: 4.520 euros.
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD): 1.716 euros.
- Fundación Venancio Salcines: 1.653 euros.

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, como talleres de plancha y 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.

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 adoptó en el ejercicio 2020 y 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 papelería 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 cartelería 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 señalado 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 con 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 2021 se recibieron 540 reclamaciones (302 en el ejercicio 2020), bien a través de las hojas disponibles en todos los puntos de venta, bien 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 2021 y 2020 en los distintos países donde opera BIMBA Y LOLA son los detallados a continuación:

País	Resultado Consolidado (euros) ⁹	
	2021	2020
España	21.047.081	(1.478.879)
Portugal	412.471	85.412
Alemania	(189.193)	-
Polonia	(93.794)	-
Francia	(1.308.733)	(1.349.350)
Reino unido	14.876	(687.532)
Países Bajos	(171.917)	-
Singapur	(219.117)	120.360
México	482.286	(315.889)
Chile	(3.394.953)	1.726.428
Colombia	32.206	(5.012)
Ecuador	36.747	(27.208)
Panamá	43.876	(18.885)
Malasia	(388.195)	(274.290)
Rusia	(585.177)	-
Bélgica	(15.309)	(40.247)
Italia	-	(2.425.785)
Hong Kong	-	(316.663)
China	(9.251)	-
Macao	(3.307)	-
Total	15.690.597	(5.007.540)

Durante los ejercicios 2021 y 2020 el Grupo no ha recibido subvenciones públicas distintas de las mencionadas en las cuentas anuales consolidadas.

⁹ Corresponde a la aportación de cada una de las sociedades consolidadas a los beneficios de los ejercicios 2021 y 2020 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	4.4.1 y 4.4.3
		GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	
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
		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
Cambio Climático	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
		GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	8.1
		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
Protección de la biodiversidad	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	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	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Biodiversidad)	4.4.4
		GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	4.4.4
		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	
		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 empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	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	
	Empleo	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		

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	Apartado Informe	
	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	
Organización del 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
	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



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
	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
Igualdad	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)	5.9
		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
	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos)	6.1
Derechos Humanos	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
Subcontratación y proveedores	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	8.1
	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
Consumidores	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	4.1
	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