

---

**ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA CONSOLIDADO  
2023**

**BIMBA Y LOLA**

---

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.....	10
2.3 Organización y estructura .....	10
2.4 Objetivos y estrategias del Grupo .....	11
3. GESTIÓN GENERAL DE ASPECTOS NO FINANCIEROS.....	13
3.1 Organización y políticas del Grupo .....	13
4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES .....	14
4.1 Política del Grupo .....	14
4.2 Riesgos identificados .....	14
4.3 Compromisos y retos medioambientales .....	15
4.4 Gestión y desempeño medioambiental .....	16
4.4.1 Uso sostenible de los recursos y cambio climático.....	16
4.4.2 Contaminación .....	19
4.4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	20
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 .....	25
5.4 Organización del trabajo .....	34
5.4.1 Medidas de desconexión laboral y conciliación familiar.....	36
5.5 Seguridad y salud.....	37
5.5.1 Política de prevención de riesgos laborales .....	37
5.5.2 Accidentes.....	38
5.6 Relaciones sociales .....	39
5.7 Formación .....	39
5.8 Accesibilidad.....	40
5.9 Igualdad y diversidad.....	40
6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	41
6.1 Política de la compañía .....	41
6.2 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos .....	41

# BIMBA Y LOLA

---

7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....	42
7.1    Contribución a partidos y representantes políticos .....	45
8. INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO.....	46
8.1    Desarrollo social .....	46
8.2    Desarrollo económico .....	46
8.3    Consumidores .....	47
8.4    Información fiscal .....	47
ANEXO I.....	51

# BIMBA Y LOLA

---

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente estado de información no financiera, que se refiere al ejercicio finalizado el 29 de febrero de 2024 (en adelante, ejercicio 2023), 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 2023 (desde el 1 de marzo de 2023 hasta el 29 de febrero de 2024).

### 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 29 de febrero de 2024, 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 consolidado como una de las empresas de moda 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 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 "premium" o de "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:

# BIMBA Y LOLA

---

- Marca diferenciada y bien posicionada frente a otras marcas premium 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.
- 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.
- Modelo de distribución omnicanal, con presencia significativa y altas capacidades en todos los principales canales de venta.
- Procesos eficientes que permiten operar con costes ajustados y, por tanto, obtener un margen de beneficios en línea con los mejores competidores del sector.

# BIMBA Y LOLA

---

## Materialidad

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

En 2023 se identificaron los siguientes asuntos relevantes:

Cientes
Cumplimiento de los niveles de calidad exigidos
Búsqueda de innovación
Salud y seguridad

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

Empleados
Salud y seguridad
Cumplimiento 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

# BIMBA Y LOLA

---

## 2.1 Entorno y mercados. Presencia geográfica

La sede central del Grupo se encuentra en el municipio de Mos, en la provincia española de Pontevedra. Igualmente, las principales operaciones logísticas se llevan a cabo en esta misma localidad, concretamente desde su centro de distribución de Santiaguíño, que comenzó sus operaciones en 2019. Asimismo, en el ejercicio 2021, el Grupo adquirió, 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 29 de febrero de 2024.

Históricamente, las ventas de BIMBA Y LOLA se concentraban 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, Uruguay, Singapur o Corea del Sur, entre otros, hasta alcanzar 289 puntos de venta a 29 de febrero de 2024 (286 puntos de venta a 28 de febrero de 2023), de los que 139 se situaban fuera de España (134 a 28 de febrero de 2023).

Tipo de tienda	2023	2022
Tiendas propias	168	163
Franquicias	36	36
Puntos de venta en centros comerciales	85	87
<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>286</b>



# BIMBA Y LOLA

El número de puntos de venta que el Grupo mantenía abiertas a 29 de febrero de 2024 y a 28 de febrero de 2023, distribuidas según el país en el que se localizan, es el siguiente:

País	Nº de tiendas	
	2023	2022
España	150	152
Portugal	21	20
Francia	1	1
Argentina	1	1
Reino Unido	7	6
Chipre	2	2
Alemania	1	1
Países Bajos	1	1
Polonia	4	4
Ucrania	1	2
México	44	43
Honduras	1	1
Chile	10	10
Colombia	6	6
Indonesia	1	1
Panamá	1	1
Puerto Rico	2	-
Perú	2	3
Tailandia	1	1
Arabia Saudí	-	1
Ecuador	2	2
Uruguay	6	6
USA	2	-
Bahrein	1	1
Guatemala	1	1
Singapur	6	6
Corea del Sur	9	9
Israel	1	-
Kuwait	4	4
<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>286</b>

En 2023 y 2022, el reparto de las ventas del Grupo por zonas geográficas es el que se muestra a continuación:

Mercados Geográficos	Euros	
	2023	2022
España	130.900.874	121.637.414
Resto Unión Europea	29.958.100	34.873.910
América	57.728.928	58.888.141
Asia	7.320.828	8.443.931
Oriente Medio	959.132	1.058.854
<b>Total</b>	<b>226.867.862</b>	<b>224.902.250</b>

# BIMBA Y LOLA

Aproximadamente, el 13% de las ventas del ejercicio 2023 (11% en 2022) se realizaron a un único cliente de reconocida solvencia, estando el resto de las ventas muy atomizadas.

Asimismo, cabe destacar que el 18% de las ventas del ejercicio 2023 se realizaron a través del canal de venta online.

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

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

- Impacto del entorno macroeconómico global y local en las operaciones de cada mercado. Concretamente, un aumento sustancial del Índice de Precios de Consumo.
- Estallido de la guerra en Ucrania.
- Impactos negativos sobre la cadena de suministro global derivados, principalmente, de 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 Grupo modificó su plan estratégico tras la irrupción de la Covid 19, para incluir los nuevos riesgos existentes, lo que ha permitido una evolución positiva del volumen de negocio en 2021 y 2022. Además, 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 2023 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 29 de febrero de 2024 asciende a 194.898 euros a 28 de febrero de 2023, representado por 64.966 participaciones sociales, acumulables e indivisibles, totalmente suscritas e íntegramente desembolsadas, de 3 euros de valor nominal cada una de ellas.

### Dimensión de la organización

El Grupo contaba con 1.696 empleados a cierre del ejercicio 2023 (1.702 empleados al 28 de febrero de 2023), repartidos principalmente entre sus distintas tiendas en todo el mundo.

El importe neto de la cifra de negocios del Grupo durante el ejercicio 2023 se elevó a 227 millones de euros (225 millones de euros en el 2022) y el resultado después de impuestos supuso un beneficio de 6,1 millones de euros (11,6 millones de euros en 2022).

El volumen de activos del Grupo asciende a 186 millones de euros a cierre del ejercicio 2023.



**1.696**  
EMPLEADOS



**227M€**  
INCN



**6,1M€**  
RESULTADO  
NETO



**186M€**  
TOTAL  
ACTIVO

Por último, a los efectos de este estado de información no financiera consolidado, se han introducido criterios de racionalización, de forma que a los efectos del presente informe se consideran relevantes las operaciones desarrolladas en 15 países: España, Portugal, Francia, Reino Unido, Alemania, Países Bajos, Polonia, México, Chile, Colombia, Ecuador, Panamá, Singapur, Puerto Rico y Estados Unidos correspondientes a aquellos países donde el Grupo opera a través de tiendas propias, y no a través de franquiciados.

## **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, América y Asia.

En este contexto, el Grupo ha comenzado este ejercicio a operar en los mercados de Estados Unidos, Israel y Puerto Rico.

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 colectivo creativo, 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 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 a:

- El establecimiento de la organización y políticas para la gestión de dichas cuestiones.
- 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.
- Sylvie Lelache EP Colin
- 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, así como los relacionados con el aprovisionamiento, son responsabilidad del Departamento de Suply Chain y Sostenibilidad.
- 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 2023, 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.

Riesgo medioambiental	Descripción
<b>Gestión de residuos en las unidades de negocio dependientes de BIMBA Y LOLA</b>	Asegurar la correcta eliminación de los residuos generados en las unidades de negocio mencionadas.
<b>Gestión energética en las unidades de negocio dependientes de BIMBA Y LOLA</b>	Optimizar los consumos energéticos con el fin de minimizar la huella de carbono.
<b>Gestión del agua en las unidades de negocio dependientes de BIMBA Y LOLA</b>	Optimizar el consumo en agua con el objetivo de contribuir a paliar el estrés hídrico.
<b>Gestión de residuos en la cadena de suministro</b>	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.
<b>Gestión energética en la cadena de suministro</b>	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.
<b>Gestión del agua en la cadena de suministro</b>	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.

Así mismo las unidades de negocio directamente gestionadas por BIMBA Y LOLA son: la Sede Central, la oficina D9, las tiendas propias, y los centros de almacenaje y distribución, identificados como "Oficina", "Tiendas" y "Almacén" respectivamente a lo largo de este documento.

## 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.
- La implantación de un procedimiento para la gestión interna del excedente textil que generamos de cara a cumplir con la nueva legislación sobre residuos, que prohíbe la destrucción de excedentes textiles no vendidos y su gestión mediante canales de reutilización, reciclado y valorización.
- La elaboración de una auditoría de packaging para observar el estado de implementación las acciones puestas en marcha en ejercicios anteriores, comparar los consumos de packaging con respecto al proyecto de packaging e identificar nuevas obligaciones legales que afectan al packaging.
- La mejora de la especificación técnica de la caja del proveedor junto con los departamentos de Sourcing y Logística para optimizar la reutilización de las cajas de proveedor.
- La revisión de los manuales de packaging de los proveedores junto con sus especificaciones técnicas, para actualizar los documentos en cuanto a elementos permitidos y certificados de materiales, y poner a punto la trazabilidad de los elementos de plástico reciclado que utilizamos a lo largo de nuestra actividad de cara a cumplir con el nuevo impuesto al plástico de un solo uso.

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, el Departamento de Suply Chain y Sostenibilidad se ha reforzado considerablemente y se encarga de 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.

En el ejercicio 2023 hemos iniciado más acciones para continuar mejorando nuestro modelo de negocio sostenible, entre las que destacamos:

- La elaboración de un procedimiento de gestión de residuos de no producto, con el fin de mejorar la eficiencia en la gestión global de residuos de la organización. El proceso de implementación se llevará a cabo durante el ejercicio 2024.

#### 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 2023, 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 2023 y 2022. 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)	
	2023	2022
Oficina <sup>1</sup>	389	1.030
Almacén	1.901	1.913
Tienda <sup>2</sup>	1.592	1.800
<b>Total</b>	<b>3.882</b>	<b>4.743</b>

País	Agua (m3)	
	2023	2022
España	3.634	4.564
Portugal	9	33
México	133	31
Polonia	50	61
Colombia	61	54
<b>Total</b>	<b>3.888</b>	<b>4.743</b>

### 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 2023 y 2022, los consumos de materiales más relevantes empleados fueron los siguientes<sup>3</sup>:

Tipo de residuos	Materias Primas (TN)	
	2023	2022
Papel y cartón	667	615
Plástico	6	2
Otros	69	132
<b>Total</b>	<b>742</b>	<b>749</b>

Ubicación	Materias Primas (TN)	
	2023	2022
Oficina	8	12
Almacén	246	158
Tienda	488	579
<b>Total</b>	<b>742</b>	<b>749</b>

En el ejercicio 2023 se ha alcanzado un porcentaje de reutilización de cajas del 35% (91% en el ejercicio 2022). El porcentaje de reutilización de cajas de proveedor se ha visto desfavorablemente afectado debido a la implementación del sistema automatizado en nuestro almacén, por lo que actualmente estamos en proceso de mejora para obtener los mismos resultados que con el sistema manual

<sup>1</sup> En 2022, se incluyen los consumos de agua asociados a la nueva sede del Grupo, actualmente en construcción. Si bien durante el ejercicio de 2023 el consumo de agua para a ser cargo de la constructora, motivo por el cual no se ha reportado.

<sup>2</sup> 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. Asimismo, en el caso de Portugal solo se han reportado los consumos de 1 tienda (1 en 2022), en México 3 (2 en 2022), en Polonia 1 (1 en 2022) y en Colombia 3 (2 en 2022).

<sup>3</sup> 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)	
	2023	2022
Oficina	-	928
Almacén	2.488	2.433
<b>Total</b>	<b>2.488</b>	<b>3.361</b>

La variación en el consumo de gas natural en la unidad de negocio "Oficina", tiene su origen en la instalación de un nuevo sistema eléctrico denominado "CLIMAX"

## Consumo de gasóleo

Localización	Gasóleo (m3)	
	2023	2022
Oficina	24	23
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>23</b>

## Consumo de pellets

Localización	Pellets (TN)	
	2023	2022
Almacén	125	116
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>116</b>

# BIMBA Y LOLA

## 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 2023 y 2022, el consumo eléctrico del Grupo fue el siguiente:

País	Electricidad (Kwh)		
	Localización	2023	2022
España	Oficina	299.723	338.247
	Almacén	874.426	817.287
	Tienda	2.508.397	2.374.980
Portugal	Tienda	237.951	357.515
Alemania	Tienda	-	24.988
Francia	Tienda	23.372	81.627
Reino Unido	Tienda	220.276	143.843
México	Tienda	485.773	394.465
Chile	Tienda	N/D	N/D
Colombia	Tienda	79.613	33.304
Ecuador	Tienda	47.635	52.783
Panamá	Tienda	23.943	21.533
Países Bajos	Tienda	N/D	N/D
Polonia	Tienda	105.153	49.203
Singapur	Tienda	134.048	128.284
USA	Tienda	63.470	306
Puerto Rico	Tienda	9.338	N/A
<b>Total</b>		<b>5.113.118</b>	<b>4.815.590</b>

La generación de energía eléctrica mediante las instalaciones fotovoltaicas instaladas se mantiene en los mismos valores que el año pasado (aproximadamente, un 24%).

### 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 2023 y 2022:

Tipo de emisión	Emisiones totales (TN CO2 eq)	
	2023	2022
Alcance 1	71	71
Alcance 2	1.185	1.083
<b>Total</b>	<b>1.256</b>	<b>1.154</b>

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)	
	2023	2022
España	769	737
Portugal	54	81
Alemania	N/D	8
Francia	2	6
Reino Unido	48	31
Polonia	56	26
México	174	141
Chile	N/D	N/D
Colombia	17	7
Singapur	27	26
Ecuador	13	15
Panamá	6	5
Países Bajos	N/D	N/D
USA	16	0,1
Puerto Rico	3	-
<b>Total</b>	<b>1.185</b>	<b>1.083</b>

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 los ejercicios 2023 y 2022 se han generado fundamentalmente residuos no peligrosos valorizables, tratándose principalmente de embalajes, que en su mayoría se entregan a gestores de reciclaje especializados.

# BIMBA Y LOLA

Durante este ejercicio se han generado, aunque en menor medida (2,34 TN frente a 1,81 TN en 2022), de residuos peligrosos. Estos corresponden principalmente a aparatos de informática y telecomunicaciones, monitores y pantallas, así como filtros de aceite, disolventes, y envases que contienen sustancias peligrosas. La procedencia de los residuos peligrosos corresponde a almacén.

En 2023 se contrató, como novedad, a un gestor de residuos especializado en el reciclaje y reutilización de productos textiles. En este sentido, se han gestionado durante el ejercicio 19 TN (durante el anterior ejercicio 22 TN), principalmente de ropa procedentes de BIMBA Y LOLA.

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 Santiaguillo 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 2023 y 2022:

Ubicación	Residuos 2023 (TN)		Residuos 2022 (TN)	
	Peligrosos	No peligrosos	Peligrosos	No peligrosos
Oficina	-	8	1	12
Almacén	2	244	1	157
Tienda y web <sup>4</sup>	-	307	-	271
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>559</b>	<b>2</b>	<b>440</b>

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 2023 se han declarado 307 toneladas (271 toneladas en el ejercicio 2022) de envases de cartón y plástico puestos en el mercado.

## Políticas de reciclaje / gestión de residuos en tiendas

Durante 2023 se han mantenido y consolidado 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.

<sup>4</sup> El Grupo sólo dispone de información de los residuos declarados en Ecoembes (período enero-diciembre de 2023 y 2022, respectivamente). No recopila información del resto de residuos generados en tienda.

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

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

A raíz del proyecto de packaging, se 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.
- En todas las cajas de zapatos (caja blanca, de base y tapa) se elimina la goma elástica que venía en el exterior.
- 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.
- 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.

En el ejercicio 2022, se realizó una auditoría de packaging para conocer el estado de implantación del proyecto Proyecto de Packaging y revisar la normativa de packaging y residuos de packaging a nivel europeo, cuyos objetivos son:

- Evaluar el estado de implantación de las acciones identificadas en el Proyecto de Packaging.
- Revisar y actualizar los cálculos de consumo de packaging y establecer una metodología de cálculo.
- Identificar las nuevas obligaciones legales para el packaging de acuerdo con las nuevas normativas europeas de residuos y economía circular.

Los resultados de la auditoría indican:

- Más de un 80% de las acciones identificadas en el proyecto de packaging están en marcha, de las cuales un 33% siguen en curso y un 13% están en stand by. Sobre ellas se está haciendo un seguimiento para conocer su estado e implementarlas por completo.
- El consumo de packaging ha disminuido un 18% frente al dato promedio del proyecto de packaging. Por material, el consumo de papel disminuyó un 8%, el consumo de plástico un 31% y el consumo de TNT (elementos de tejido no tejido) un 47%.
- La identificación de las obligaciones de marcado para los países de la UE, cuyos cambios afectan principalmente a mercados de Francia e Italia.

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:**

Debido a la implantación del procedimiento de gestión interna del excedente textil, los artículos de otras temporadas que no se venden y se mantienen después de los mercadillos anuales internos que llevamos a cabo, entran en este canal para un correcto reciclado.

#### **Gestión de muestras:**

Actualmente, con la implantación del procedimiento de gestión interna del excedente textil, los prototipos que se mantienen después de los mercadillos anuales se gestionan a través de una empresa autorizada, garantizando un correcto reciclado.

#### **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, tiene como misión garantizar el bienestar y el buen funcionamiento de los equipos bajo su supervisión, colaborando con los directores y responsables de cada área en el dimensionamiento de los equipos, la capacitación de las personas y el buen clima y condiciones laborales, para optimizar los resultados del área.

A su vez, llevan a cabo los procesos de reclutamiento, selección y contratación de perfiles necesarios para conseguir los objetivos del departamento en línea con las necesidades de la compañía.

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, los empleados están ligados a la manipulación de cargas en operaciones de carga y descarga, a la exposición a posturas forzadas y a los movimientos repetitivos. 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 la exposición a terceros o por la influencia de las relaciones personales y la organización del tiempo de trabajo.

Durante el ejercicio 2023 se ha continuado con la realización de evaluaciones específicas de los factores de riesgo psicosocial en la red de tiendas, con un total de 20 actuaciones. Estas se seguirán extendiendo a toda la red de tiendas en el ejercicio 2024.



# BIMBA Y LOLA

## 5.3 Gestión y desempeño

### 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			
	2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	167	1.073	196	1.044
Portugal	10	119	7	112
Alemania	3	2	3	2
Polonia	3	13	4	14
Francia	2	3	3	2
Reino Unido	5	29	2	35
México	26	81	39	92
Chile	7	55	7	63
Colombia	8	18	7	20
Ecuador	2	6	2	7
Países Bajos	-	4	-	5
Panamá	-	4	-	4
Singapur	7	25	8	22
Puerto Rico	-	11	-	1
Rusia	1	-	1	-
USA	2	10	N/A	N/A
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>1.453</b>	<b>279</b>	<b>1.423</b>

Edad	Nº de empleados 2023			
	<30	30-55	>55	Total
Hombres	79	160	4	243
Mujeres	501	931	21	1.453
<b>Total</b>	<b>580</b>	<b>1.091</b>	<b>25</b>	<b>1.696</b>

Edad	Nº de empleados 2022			
	<30	30-55	>55	Total
Hombres	98	181	-	279
Mujeres	423	981	19	1.423
<b>Total</b>	<b>521</b>	<b>1.162</b>	<b>19</b>	<b>1.702</b>

Categoría profesional	Nº de empleados 2023				
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	Total
Hombres	8	95	29	111	243
Mujeres	12	243	117	1.081	1.453
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>338</b>	<b>146</b>	<b>1.192</b>	<b>1.696</b>

Categoría profesional	Nº de empleados 2022				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Hombres	7	105	37	130	279
Mujeres	13	264	114	1.032	1.423
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>369</b>	<b>151</b>	<b>1.162</b>	<b>1.702</b>

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 2023			Total
	Hombres	Mujeres		
Contrato indefinido	217	1.250		1.467
Contrato eventual	26	203		229
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>1.453</b>		<b>1.696</b>

Sexo	Nº de empleados por tipo de contrato 2022			Total
	Hombres	Mujeres		
Contrato indefinido	241	1.240		1.481
Contrato eventual	38	183		221
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>1.423</b>		<b>1.702</b>

Edad	Nº de empleados por tipo de contrato 2023			Total
	<30	30-55	>55	
Contrato indefinido	424	1.018	25	1.467
Contrato eventual	156	73	-	229
<b>Total</b>	<b>580</b>	<b>1.091</b>	<b>25</b>	<b>1.696</b>

Edad	Nº de empleados por tipo de contrato 2022			Total
	<30	30-55	>55	
Contrato indefinido	378	1.085	18	1.481
Contrato eventual	143	77	1	221
<b>Total</b>	<b>521</b>	<b>1.162</b>	<b>19</b>	<b>1.702</b>

Categoría profesional	Nº de empleados por tipo de contrato 2023				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Contrato indefinido	20	331	146	970	1.467
Contrato eventual	-	7	-	222	229
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>338</b>	<b>146</b>	<b>1.192</b>	<b>1.696</b>

Categoría profesional	Nº de empleados por tipo de contrato 2022				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Contrato indefinido	20	357	145	959	1.481
Contrato eventual	-	12	6	203	221
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>369</b>	<b>151</b>	<b>1.162</b>	<b>1.702</b>

# BIMBA Y LOLA

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 2023		
	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	194	628	822
Jornada parcial	49	825	874
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>1.453</b>	<b>1.696</b>

Sexo	Nº de empleados por tipo de jornada 2022		
	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	222	707	929
Jornada parcial	57	716	773
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>1.423</b>	<b>1.702</b>

Edad	Nº de empleados por tipo de jornada 2023			Total
	<30	30-55	>55	
Jornada completa	201	602	19	822
Jornada parcial	379	489	6	874
<b>Total</b>	<b>580</b>	<b>1.091</b>	<b>25</b>	<b>1.696</b>

Edad	Nº de empleados por tipo de jornada 2022			Total
	<30	30-55	>55	
Jornada completa	225	689	15	929
Jornada parcial	296	473	4	773
<b>Total</b>	<b>521</b>	<b>1.162</b>	<b>19</b>	<b>1.702</b>

Categoría profesional	Nº de empleados por tipo de jornada 2023				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Jornada completa	20	320	137	345	822
Jornada parcial	-	18	9	847	874
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>338</b>	<b>146</b>	<b>1.192</b>	<b>1.696</b>

Categoría profesional	Nº de empleados por tipo de jornada 2022				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Jornada completa	20	362	149	398	929
Jornada parcial	-	7	2	764	773
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>369</b>	<b>151</b>	<b>1.162</b>	<b>1.702</b>

# BIMBA Y LOLA

## Extinciones laborales

Durante el ejercicio 2023 ha habido en total, en todas las sociedades que componen el Grupo, 173 despidos<sup>5</sup> (115 en 2022). En las siguientes tablas se muestran las bajas de los ejercicios 2023 y 2022 distribuidos por tipo de baja, sexo, tramo de edad y categoría profesional:

Sexo	2023		
	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	37	136	173
Bajas voluntarias	71	380	473
Bajas por otros motivos	53	506	573
<b>Total Bajas</b>	<b>161</b>	<b>1.022</b>	<b>1.183</b>
Tasa de rotación	66%	70%	70%

Sexo	2022		
	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	18	97	115
Bajas voluntarias	52	302	354
Bajas por otros motivos	69	661	730
<b>Total Bajas</b>	<b>139</b>	<b>1.060</b>	<b>1.199</b>
Tasa de rotación	50%	74%	70%

Edad	2023			Total
	<30	30-55	>55	
Despidos	78	94	1	173
Bajas voluntarias	319	132	-	451
Bajas por otros motivos	370	183	6	559
<b>Total Bajas</b>	<b>767</b>	<b>409</b>	<b>7</b>	<b>1.183</b>
Tasa de rotación	132%	37%	28%	107%

Edad	2022			Total
	<30	30-55	>55	
Despidos	24	90	1	115
Bajas voluntarias	204	148	2	354
Bajas por otros motivos	438	291	1	730
<b>Total Bajas</b>	<b>666</b>	<b>529</b>	<b>4</b>	<b>1.199</b>
Tasa de rotación	128%	46%	21%	70%

Categoría profesional	2023				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Despidos	1	27	3	142	173
Bajas voluntarias	-	26	4	421	451
Bajas por otros motivos	-	6	37	516	559
<b>Total Bajas</b>	<b>1</b>	<b>59</b>	<b>44</b>	<b>1.079</b>	<b>1.183</b>
Tasa de rotación	3%	18%	30%	91%	70%

<sup>5</sup> A efectos del cómputo de los despidos no se ha considerado la finalización de contrato por no superación del periodo de prueba.

Categoría profesional	2022				Total
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
Despidos	-	22	3	90	115
Bajas voluntarias	-	38	3	313	354
Bajas por otros motivos	-	38	58	664	730
<b>Total Bajas</b>	-	68	64	1.067	<b>1.199</b>
<b>Tasa de rotación</b>	-	<b>18%</b>	<b>42%</b>	<b>92%</b>	<b>70%</b>

## 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 2023, se estableció en torno a cuatro objetivos, dos factores clave y comunes para todo el personal de oficinas: el EBITDA y las ventas, y dos otros particulares determinados en función de área o departamento.

Todo el personal de la red de tiendas de BIMBA Y LOLA percibe comisiones en función de las ventas, que aplican siguiendo un criterio por mercado. En función del mercado y tipo de establecimiento puede ser un porcentaje lineal sobre la venta o bien un porcentaje de comisión que varía entre si el pvp del producto es "Full Price" o "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 2023 cada equipo de las oficinas centrales ha contado con una directriz lineal del 1,5% (salvo excepciones), 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 2023 y 2022.

# BIMBA Y LOLA

Remuneraciones medias por país y sexo (en euros)

Sexo	Remuneración media 2023		
	Hombres	Mujeres	Media Total
España	33.454 €	27.749 €	28.433 €
Portugal	23.356 €	25.671 €	25.524 €
Francia	33.406 €	37.866 €	36.380 €
Reino Unido	38.938 €	38.872 €	38.879 €
Alemania	34.872 €	36.644 €	35.631 €
México	15.546 €	14.885 €	15.055 €
Chile	18.076 €	18.670 €	18.588 €
Colombia	14.226 €	13.688 €	13.836 €
Ecuador	12.188 €	13.887 €	13.321 €
Panamá	-	22.766 €	22.766 €
Países Bajos	-	40.775 €	40.775 €
Polonia	26.653 €	15.481 €	17.512 €
Singapur	39.618 €	24.779 €	28.204 €
USA	40.729 €	47.440 €	45.762 €
Puerto Rico	-	41.557 €	41.557 €
<b>Media Total</b>	<b>29.493 €</b>	<b>26.703 €</b>	<b>27.087 €</b>

Sexo	Remuneración media 2022		
	Hombres	Mujeres	Media Total
España	37.802 €	27.693 €	28.986 €
Portugal	24.750 €	24.351 €	24.376 €
Francia	37.648 €	36.736 €	37.068 €
Reino Unido	40.743 €	31.893 €	32.372 €
Alemania	54.019 €	56.450 €	55.640 €
México	14.014 €	13.381 €	13.577 €
Chile	21.829 €	19.806 €	19.978 €
Colombia	13.431 €	14.012 €	13.877 €
Ecuador	12.574 €	31.638 €	29.519 €
Panamá	-	30.673 €	30.673 €
Países Bajos	-	49.351€	49.351 €
Polonia	22.214 €	16.587 €	17.580 €
Singapur	34.344 €	30.154 €	30.829 €
<b>Media Total</b>	<b>33.033 €</b>	<b>26.620 €</b>	<b>27.511 €</b>

# BIMBA Y LOLA

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

Edad	Remuneración media 2023			Media Total
	<30	30-55	>55	
España	25.372 €	30.382 €	37.592 €	28.433 €
Portugal	24.696 €	26.383 €	-	25.524 €
Francia	32.229 €	44.682 €	-	36.380 €
Reino Unido	38.134 €	40.299 €	-	38.879 €
Alemania	35.507 €	36.380 €	-	35.631 €
México	13.037 €	17.041 €	11.878 €	15.055 €
Chile	16.667 €	21.503 €	-	18.588 €
Colombia	11.161 €	15.725 €	-	13.836 €
Ecuador	12.134 €	14.804 €	-	13.321 €
Panamá	22.386 €	23.717 €	-	22.766 €
Países Bajos	36.819 €	56.597 €	-	40.775 €
Polonia	17.083 €	19.443 €	-	17.512 €
Singapur	24.316 €	30.634 €	31.415 €	28.204 €
USA	42.267 €	50.654 €	-	45.762 €
Puerto Rico	34.567 €	62.529 €	-	41.557 €
Rusia	-	9.949 €	-	9.949 €
<b>Media Total</b>	<b>24.343 €</b>	<b>29.128 €</b>	<b>36.563 €</b>	<b>27.087 €</b>

Edad	Remuneración media 2022			Media Total
	<30	30-55	>55	
España	23.991 €	31.583 €	40.793 €	28.986 €
Portugal	23.624 €	25.004 €	-	24.376 €
Francia	35.111 €	40.493 €	-	37.068 €
Reino Unido	29.965 €	36.815 €	-	32.372 €
Alemania	56.353 €	54.926 €	-	55.640 €
México	11.387 €	15.244 €	-	13.577 €
Chile	17.694 €	21.905 €	-	19.978 €
Colombia	11.625 €	15.180 €	-	13.877 €
Ecuador	29.446 €	29.612 €	-	29.519 €
Panamá	30.841 €	30.335 €	-	30.673 €
Países Bajos	50.230 €	47.592 €	-	49.351 €
Polonia	17.234 €	18.706 €	-	17.580 €
Singapur	24.709 €	32.886 €	50.897 €	30.829 €
<b>Media Total</b>	<b>23.205 €</b>	<b>29.993 €</b>	<b>41.274 €</b>	<b>27.511 €</b>

# BIMBA Y LOLA

Remuneraciones medias por país y categoría profesional (en euros)

Categoría profesional	Remuneración media 2023			Media Total
	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
España	39.032 €	20.058 €	26.367 €	28.433 €
Portugal	45.431 €	13.478 €	24.451 €	25.524 €
Francia	66.440 €	-	32.622 €	36.380 €
Reino Unido	68.109 €	-	38.392 €	38.879 €
Alemania	-	-	35.631 €	35.631 €
México	42.763 €	-	13.425 €	15.055 €
Chile	45.173 €	-	17.840 €	18.588 €
Colombia	26.172 €	-	12.923 €	13.836 €
Ecuador	-	-	13.321 €	13.321 €
Panamá	-	-	22.766 €	22.766 €
Países Bajos	-	-	40.775 €	40.775 €
Polonia	-	-	17.512 €	17.512 €
Singapur	69.678 €	17.796 €	27.630 €	28.204 €
USA	67.265 €	-	43.807 €	45.762 €
Puerto Rico	-	-	41.557 €	41.557 €
Rusia	9.949 €	-	-	9.949 €
<b>Media Total</b>	<b>39.408 €</b>	<b>19.989 €</b>	<b>25.067 €</b>	<b>27.087 €</b>

Categoría profesional	Remuneración media 2022			Media Total
	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	
España	40.019 €	18.155 €	24.787 €	28.986 €
Portugal	37.779 €	-	24.128 €	24.376 €
Francia	50.811 €	-	36.413 €	37.068 €
Reino Unido	50.469 €	-	31.869 €	32.372 €
Alemania	-	-	55.640 €	55.640 €
México	32.993 €	-	12.520 €	13.577 €
Chile	36.300 €	-	19.405 €	19.978 €
Colombia	21.905 €	-	13.303 €	13.877 €
Ecuador	-	-	29.519 €	29.519 €
Panamá	-	-	30.673 €	30.673 €
Países Bajos	-	-	49.351 €	49.351 €
Polonia	-	-	17.580 €	17.580 €
Singapur	94.792 €	18.051 €	29.458 €	30.829 €
<b>Media Total</b>	<b>39.953 €</b>	<b>18.154 €</b>	<b>23.857 €</b>	<b>27.511 €</b>



# BIMBA Y LOLA

## 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 2023 y 2022:

Categoría profesional	Brecha salarial 2023			Brecha salarial 2022		
	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda
España	8%	17%	2%	7%	16%	5%
Portugal	N/A	N/A	(2%)	(23%)	N/A	(4%)
Alemania	N/A	N/A	(5%)	N/A	N/A	(4%)
Polonia	N/A	N/A	42%	N/A	N/A	25%
Francia	N/A	N/A	4%	N/A	N/A	(5%)
Reino Unido	N/A	N/A	2%	N/A	N/A	23%
México	(103%)	N/A	12%	(80%)	N/A	7%
Chile	N/A	N/A	2%	N/A	N/A	12%
Colombia	N/A	N/A	13%	N/A	N/A	1%
Ecuador	N/A	N/A	(14%)	N/A	N/A	(152%)
Países Bajos	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Panamá	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Singapur	N/A	N/A	30%	N/A	N/A	17%
Estados Unidos	N/A	N/A	(10%)	N/A	N/A	N/A
Puerto Rico	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

## Remuneraciones y brecha salarial directivos

La retribución media anualizada de directivos por todos los conceptos retributivos durante los ejercicios 2023 y 2022 es la detallada a continuación:

	Euros 2023			
	Hombres	Mujeres	Medio	Brecha Salarial
Remuneración media de Directivos	176.587	114.711	140.024	35%

	Euros 2022			
	Hombres	Mujeres	Medio	Brecha Salarial
Remuneración media de Directivos	183.684	123.484	143.550	33%

## 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 2023 una remuneración de 1.320.665 euros (1.195.260 euros en el ejercicio 2022).

## 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 <sup>6</sup>	SMI	Ratio (inicial/local)
España	14.071	15.876	0,89 <sup>7</sup>
Portugal	13.478	11.480	1,17
Alemania	30.364	24.648	1,23
Polonia	12.392	11.730	1,06
Francia	28.600	21.203	1,35
Reino Unido	27.560	23.240	1,19
Países Bajos	34.021	23.460	1,45
México	7.008	4.379	1,60
Chile	12.730	5.520	2,31
Colombia	7.738	4.125	1,88
Ecuador	7.924	5.078	1,56
Panamá	14.030	7.050	1,99
Singapur <sup>8</sup>	15.760	N/A	N/A
Estados Unidos	33.284	13.648	2,44
Puerto Rico	23.193	21.855	1,06

## Diversidad funcional

Por otra parte, a fecha de cierre del ejercicio, el Grupo BIMBA Y LOLA contaba en España con un total de 26 empleados con discapacidad (11 en 2022). Fuera de España, al 29 de febrero de 2024 no hay empleados con discapacidad superior al 33% (1 al 28 de febrero de 2023 correspondiente a Portugal).

## 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 2023 se han producido un total de 287.664 horas de absentismo laboral (258.824 horas en 2022). Dado que el Grupo no dispone de un mecanismo de fichaje en tienda, se incluyen sólo las ausencias comunicadas y bajas laborales.

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

<sup>7</sup> Se trata de trabajadores que han estado de baja médica y que por lo tanto, al no estar previsto complemento en su convenio, perciben una retribución menor.

<sup>8</sup> En el caso de Singapur, no existe un salario mínimo nacional.

# BIMBA Y LOLA

En la siguiente tabla se detalla la tasa de absentismo laboral por país y sexo para los ejercicios 2023 y 2022:

País	Tasa de absentismo laboral 2023		
	Hombres	Mujeres	Total
España	3,84%	8,17%	7,50%
Portugal	7,86%	5,88%	5,93%
Alemania	5,58%	9,79%	7,67%
Polonia	2,47%	10,16%	8,61%
Francia	20,17%	21,88%	20,83%
Reino Unido	0,70%	2,03%	1,88%
Países Bajos	-	0,87%	0,86%
México	1,17%	2,78%	2,30%
Chile	21,20%	9,77%	10,85%
Colombia	1,18%	1,28%	1,24%
Ecuador	0,43%	0,09%	0,17%
Panamá	25,42%	1,35%	1,60%
Puerto Rico	-	0,87%	0,82%
USA	0,64%	0,71%	0,68%
Singapur	0,28%	1,56%	1,22%

País	Tasa de absentismo laboral 2022		
	Hombres	Mujeres	Total
España	2,81%	6,95%	6,32%
Portugal	8,74%	10,41%	10,30%
Alemania	3,51%	16,49%	11,67%
Polonia	1,42%	5,37%	4,55%
Francia	1,93%	4,92%	3,89%
Reino Unido	0,53%	5,32%	4,59%
Países Bajos	-	0,25%	0,25%
México	1,37%	2,36%	2,06%
Chile	1,10%	10,70%	9,68%
Colombia	0,78%	1,49%	1,29%
Ecuador	0,55%	1,47%	1,35%
Panamá	0,00%	1,47%	1,46%
Singapur	1,68%	2,06%	1,98%

El incremento en la tasa de absentismo de Francia (tanto en hombres como en mujeres) y en Chile (en hombres) respecto al ejercicio 2022, se debe a que durante el ejercicio 2023 han tenido a varios empleados con bajas prolongadas. En el caso de Panamá, dicha tasa de encuentra desvirtuada, pues corresponde a un único empleado que ha estado contratado durante un breve periodo de tiempo, durante el cual, ha estado de baja el 25% de la citada jornada.

## 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 digital, existen determinadas medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación:

- Reconocimiento de reducciones y adaptaciones 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 para los servicios centrales.
- Asimilar parejas de hecho a los efectos de disfrute de permisos.
- Implantación del viernes de teletrabajo para los servicios centrales (oficinas) en horario intensivo.
- Adicionalmente, en oficinas existen medidas especiales en fechas señaladas:
  - Semana de la vuelta al cole: se permite la posibilidad de teletrabajar el día de la vuelta al cole o bien, disponer de una mayor flexibilidad en la hora de entrada y salida durante esa semana.
  - 5 de enero: tarde de Reyes libre.
  - 24 y 31 de diciembre: días libres.
- 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.
- Descuento en tiendas para empleados: descuento para empleados en todas las tiendas propias y canal online.
- Venta especial por temporada para empleados: descuento para empleados en todas las tiendas propias y canal online.
- Mercadillo de productos BIMBA Y LOLA dos veces al año.
- Descuentos en diferentes productos y servicios a través de acuerdos de colaboración.
- 50% de descuento en el servicio de menú diario para los empleados de oficinas en Vigo.

## 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 2023		Permisos parentales 2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	6	70	8	76
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	6	70	8	76
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	5	58	8	66
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	5	49	7	67
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados en el periodo objeto del informe que se acogieron al permiso parental	83%	83%	100%	87%
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	83%	70%	88%	88%

## 5.5 Seguridad y salud

### 5.5.1 Política de prevención de riesgos laborales

En el marco de las relaciones del Grupo con las personas contratadas, resulta principal el compromiso de la organización con la seguridad de estos. Durante el ejercicio 2023, se ha continuado implantando una política preventiva para todos los mercados en los que opera el Grupo, poniendo el foco en las condiciones laborales y el respeto de los derechos humanos. Estas políticas se basan en el principio fundamental de salvaguarda de la vida, integridad y salud de todas las personas contratadas, así como en el cuidado del entorno de trabajo y el medioambiente en el que se desarrolla.

En España, la modalidad de organización en materia de prevención de riesgos laborales es la de un Servicio de Prevención Mancomunado de Grupo Empresarial para las sociedades Bimba & Lola, S.L. y Bimba y Lola Logística, S.L.U., Bimba & Lola Studio, S.L., Bimba y Lola España, S.L.U. y Fundación Bimba y Lola para las que tiene consideración de Servicio de Prevención Propio de cada una de ellas, que tiene asumidas las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada. En el Grupo se combina este servicio propio, con un servicio de prevención ajeno, que tiene concertada la especialidad de Vigilancia de la Salud. El Servicio de Prevención Mancomunado da soporte a las filiales internacionales de BIMBA Y LOLA y 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.

El Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales fue sometido por última vez en el año 2021 a una Auditoría Reglamentaria de Prevención de Riesgos Laborales de las sociedades Bimba & Lola, S.L. y Bimba & Lola Logística, S.L.U., 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 incluyéndolos procesos técnicos, organización del trabajo, condiciones de prestación del mismo.

El Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales evaluado cumple en los aspectos esenciales con la legislación en vigor y se valorara como suficientemente eficaz para prevenir, identificar, evaluar, corregir y control los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral se mantiene en todos los mercados los que opera el Grupo con sus filiales internacionales a través de partners externos; de cara a tener cubiertos los requisitos documentales mínimos en cada mercado según la normativa en materia de Seguridad y Salud en el país (Portugal, Francia, Países Bajos, Alemania, Polonia, Reino Unido, Singapur, México y Panamá, Ecuador, Colombia y Chile, añadiendo durante el ejercicio fiscal 2023 los siguientes mercados de nueva apertura: Puerto Rico y Estado Unidos)

# BIMBA Y LOLA

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:

- 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. El Comité de Seguridad y Salud cuenta con un buzón de correo asociado a la representación laboral de las personas trabajadoras en materia preventiva, para que puedan trasladarse quejas y/o su-gerencias relativas a aspectos relacionados con la seguridad y salud en el puesto de trabajo de la actividad logística.
- Auditorías internas a nivel de centro de trabajo en 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.
- En el área logística, se ha impartido formación teórico-práctica en el uso seguro de los diversos equipos de trabajo y máquinas del Centro de Distribución.

## 5.5.2 Accidentes

En el ejercicio 2023 a nivel global, se han producido 28 accidentes de trabajo dentro de la jornada de trabajo (12 accidentes de trabajo en España, 2 en Alemania, 2 en Portugal, 6 en Chile y 6 en México); de los cuales 4 han sido sufridos por hombres y 24 por mujeres. No se han producido en el ejercicio accidentes graves ni mortales. Tampoco se han registrado daños a la salud por enfermedades profesionales.

Sexo	Accidentes de trabajo 2023		Accidentes de trabajo 2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja	4	24	-	18
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	252	681	-	607
Índice de frecuencia	6,69	8,01	-	7,71
Índice de gravedad	0,42	0,23	-	0,26
Enfermedades profesionales	-	-	-	2
Número de fallecimientos	-	-	-	-

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

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

En estos cálculos, no se han tenido en cuenta los accidentes de trabajo “in itinere”.

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 y Lola España, S.L.U cuenta con 8 delegadas sindicales y un comité de 9 empleados en Madrid:

- Tienda Coruña C/Compostela (1 delegada)
- ECIs Coruña (1 delegada)
- Tienda Coruña Marineda (1 delegada)
- Tiendas Bilbao (1 delegada)
- Tienda Santander C/Sotelo (1 delegado)
- Tienda Vigo Urzaiz (1 delegada)
- Tienda Vigo CC Gran Vía (1 delegada)
- Tienda Burgos (1 delegada)

Respecto a Bimba y Lola Logística, S.L., existe un Comité de Empresa de 9 miembros (3 USO y 6 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 en los Servicios Centrales y Tiendas y, en general, a cada nueva incorporación en las oficinas centrales se le organiza una formación inicial con diversas áreas adaptada a su puesto. En el área logística, igualmente se ha impartido formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo en la incorporación a las funciones en modalidad presencial.

El número total de horas de formación en el ejercicio 2023 ha ascendido a 4.294 horas (6.551 horas en el ejercicio 2022), siendo el total de horas de formación por categoría las detalladas a continuación:

Categoría profesional / Tipo de formación	2023				
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	Total
PRL	-	86	121	2.244	<b>2.449</b>
Incendios y primeros auxilios	-	-	-	1.040	<b>1.040</b>
Otros cursos	-	805	-	-	<b>805</b>
<b>Total horas de formación</b>	-	<b>891</b>	<b>121</b>	<b>3.284</b>	<b>4.294</b>

Categoría profesional / Tipo de formación	2022				
	Directivos	Personal de oficina	Personal de almacén	Personal de tienda	Total
PRL	2	194	332	2.327	<b>2.855</b>
Otros cursos	-	3.696	-	-	<b>3.696</b>
<b>Total horas de formación</b>	<b>2</b>	<b>3.890</b>	<b>332</b>	<b>2.327</b>	<b>6.551</b>

## 5.8 Accesibilidad

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

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

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

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

## 5.9 Igualdad y diversidad

El Grupo BIMBA Y LOLA se encuentra comprometido con la igualdad y diversidad. Evidencia de ello es que, cerca del 85,7% de la plantilla a cierre está formada por mujeres, que están presentes en todos los Órganos de Dirección y Decisión, constituyendo cerca del 60% 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 las personas trabajadoras dentro de la organización en todos los ámbitos: selección de personal, formación, remuneración y promoción, entre otros.

Coherentemente, el Grupo elaboró en 2019 un Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y discriminación que fue divulgado en 2020 al colectivo de personas trabajadoras del Grupo en España, que incluye una declaración de principios en la que se expresa la intolerancia absoluta de cualquier tipo de acoso hacia personas empleadas del Grupo.

En aplicación de este Protocolo, durante el ejercicio 2023, se han llevado a cabo 5 actuaciones en materia de prevención del acoso psicológico en el trabajo por parte de la Comisión de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral. De estas actuaciones, se abrieron tres expedientes de investigación por la vía formal (uno de los cuales se llegó a una mediación) y se rehusó abrir un expediente por una denuncia al considerar que no se podría encuadrar en una situación de acoso laboral y si en un conflicto laboral.



Las actuaciones se concentraron en el área logística (dos expedientes, uno de ellos con mediación), en Servicios Centrales (un expediente en el que se concluye la no existencia de acoso laboral) y en el área de retail España (un expediente). La denuncia que se ha rehusado tuvo su origen en el mercado en Chile.

## **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 2023 BIMBA Y LOLA no ha recibido ninguna denuncia mediante los canales operativos al respecto.

## 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 forman 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. aprobó 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
<b>Cohecho</b>	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.
<b>Tráfico de influencias</b>	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.
<b>Corrupción de autoridades públicas ante actividades económicas internacionales</b>	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.
<b>Corrupción en los negocios</b>	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.
<b>Estafa</b>	Con ánimo de lucro, utilizar engaño bastante para producir error en otro, induciéndolo a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno.
<b>Publicidad engañosa</b>	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.
<b>Delitos contra la intimidad personal y familiar</b>	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.
<b>Descubrimiento y revelación de secretos de empresa</b>	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.
<b>Fraude contra la Hacienda Pública / la Seguridad Social</b>	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.
<b>Incumplimiento y falsedad de las obligaciones contables</b>	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.
<b>Fraude de subvenciones</b>	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.
<b>Fraude a los Presupuestos Generales de la Unión Europea</b>	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.
<b>Insolvencias punibles / Frustración en la ejecución</b>	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
<b>Delitos contra la propiedad intelectual y propiedad industrial</b>	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.
<b>Daños informáticos</b>	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.
<b>Falsificación de tarjetas de crédito, débito y cheques de viaje</b>	Alterar, copiar, reproducir o falsificar tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje.
<b>Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo</b>	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.
<b>Delitos contra los recursos naturales y medioambiente</b>	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.
<b>Contra la ordenación del territorio</b>	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.
<b>Contra la salud pública</b>	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.
<b>Contrabando</b>	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.
<b>Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros</b>	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.
<b>Manipulación de precios</b>	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.
<b>Trata de seres humanos</b>	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.
<b>Delitos contra los trabajadores</b>	Imponer condiciones de trabajo inadecuadas o contrarias a la seguridad y salud laboral; tratar a los trabajadores en condiciones de desigualdad y discriminación.

Con la publicación de la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de la lucha contra la corrupción, se impone la obligación de contar con un canal de denuncias interno que cumpla con una serie de requisitos para garantizar una protección adecuada a los informantes y fortalecer la cultura de la información. Es por este motivo que el Grupo ha procedido a la actualización de su Política de Uso del Canal Ético y Protección del Informante y de la Guía Práctica de Gestión del Sistema Interno de Información y Canal Ético.

## **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, bien directamente a través de su Fundación Bimba y Lola a entidades sin ánimo de lucro durante los ejercicios 2023 y 2022, caben mencionar las siguientes:

Ejercicio 2023 (a través de su Fundación Bimba y Lola)

- Fundación Universidad de Vigo (FUVI): 5.882 euros. Como premio al ganador de un concurso de moda de una escuela de diseño para mostrar el apoyo a la moda sostenible y circular.
- Asociación Bicos de Papel: 600 euros.
- Quenlla surfclub: organización de Campeonato de España de Parasurf: para el cual se destinaron 52.000 euros.
- Emaús: 7.821 euros. Gracias a un proyecto de colaboración creativa entre Bimba & Lola S.L. y APAMP (Asociación de familias de persoas con parálise cerebral).

Ejercicio 2022 (a través de su Fundación Bimba y Lola)

- EMAÚS Fundación Social: 47.000 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.

Además, desde la Fundación Bimba y Lola se ha apoyado diversos proyectos, gracias a la colaboración de sus voluntarios que han supuesto un impacto directo en la sociedad local y juventud y personas en riesgo de exclusión social.

Algunas de estas colaboraciones se han llevado a cabo con Cruz Roja a través de talleres de empleabilidad impartidos a personas desempleadas o a través del fomento de primeras oportunidades laborales a jóvenes de asociaciones o centros de acogida; así como colaboraciones con un enfoque más cultural social con la asociación Teta&Teta, coordinando una recogida de libros destinada a mujeres en cárceles de España.

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.

#### **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 2023 se recibieron 748 reclamaciones (647 en el ejercicio 2022), 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.

La siguiente tabla sintetiza la información sobre los beneficios antes de impuestos (en adelante, "RAI") obtenidos por jurisdicción y los impuestos sobre beneficios pagados (datos en euros) en los ejercicios 2023 y 2022:

País	2023		2022	
	Resultados antes de impuestos	Impuesto sobre beneficios pagado con criterio de caja	Resultados antes de impuestos	Impuesto sobre beneficios pagado con criterio de caja
España	234.772	334.620	16.753.599	3.889.089
Portugal	185.317	37.937	489.192	112.027
Alemania	5.512	-	(11.475)	-
Polonia	10.812	-	(97.860)	-
Francia	(267.731)	-	65.719	-
Reino Unido	34.613	-	181.115	-
Países Bajos	7.104	-	37.863	-
Singapur	158.520	648	116.997	-
México	2.203.995	1.023.008	2.126.476	1.208.049
Chile	655.059	157.175	894.537	190.879
Colombia	320.494	54.403	333.591	341.325
Ecuador	68.045	13.486	76.145	11.484
Panamá	55.986	17.172	66.309	17.117
Puerto Rico	158.038	3.321	(197.021)	-
Estados Unidos	(406.594)	-	(80.469)	-
Otras jurisdicciones <sup>9</sup>	(413.643)	-	(1.566.675)	-
<b>Total</b>	<b>3.010.296</b>	<b>1.641.771</b>	<b>19.188.043</b>	<b>5.769.970</b>

Respecto de los datos contenidos en la tabla anterior se debe tener en cuenta que:

- El “Resultado antes de impuestos” se refiere al beneficio o pérdida antes de impuestos individual de cada una de las sociedades que opera en cada mercado. Por tanto, difiere del RAI consolidado del Grupo, ya que los resultados individuales sobre los que se determina la tributación en cada jurisdicción se ven afectados por operaciones entre sociedades del Grupo (operaciones internas), cuyo efecto debe ser eliminado a efectos de determinar el BAI consolidado del Grupo Bimba y Lola. En este sentido, en el caso de España, en el ejercicio 2022 se consideró adecuado eliminar del RAI el efecto de resultados por repartos de dividendos entre sociedades del Grupo, con la finalidad de mitigar el efecto sede de dicha jurisdicción.
- El “Impuesto sobre beneficios pagado con criterio de caja” se refiere, de acuerdo con lo dispuesto en la Guía Informativa sobre la Aplicación de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, al importe de la obligación de pago del Impuesto sobre Sociedades en cada jurisdicción; esto es, el Impuesto sobre Sociedades que, sobre el BAI individual, debe satisfacer el Grupo Bimba y Lola en cada jurisdicción; esto es, el Impuesto sobre Sociedades que, sobre el RAI individual, debe satisfacer el Grupo Bimba y Lola en cada jurisdicción.

Este importe se corresponde con la obligación de pago total, sin perjuicio de que dicha obligación se satisfaga, generalmente, de forma anticipada o periódica, mediante sistema de pagos a cuenta y/o retenciones practicadas por terceros.

Con la salvedad de las jurisdicciones latinoamericanas y con carácter general, el “Impuesto sobre beneficios pagado con criterio de caja” se corresponde con la mejor estimación del Grupo, dado que las liquidaciones definitivas del Impuesto sobre Sociedades se presentan con posterioridad a la fecha de formulación del presente Estado de Información no Financiera. Ello sin perjuicio de que parte del importe del “Impuesto sobre beneficios pagado con criterio de caja” ya se haya anticipado mediante los mencionados sistemas de pagos a cuenta y/o retenciones.

- El “Impuesto sobre beneficios pagado con criterio de caja” se determina partiendo del BAI individual y realizando sobre el mismo los ajustes fiscales que se requieran de acuerdo con la legislación de cada jurisdicción, tales como:

<sup>9</sup> Dentro de esta categoría se incluyen jurisdicciones de menor relevancia para el Grupo como China, Rusia y Bélgica.



# BIMBA Y LOLA

---

- Ajustes por gastos no deducibles.
- Ajustes por ingresos no tributables.
- Ajustes para la corrección de la doble imposición.
- Aplicación de créditos fiscales (pérdidas fiscales, deducciones, etc.).

Los anteriores ajustes pueden determinar que exista una diferencia entre el tipo nominal y el tipo efectivo de tributación, ya sea al alza o a la baja.

Además, el “Impuesto sobre beneficios pagado con criterio de caja” difiere del Impuesto sobre Beneficios devengado y registrado contablemente, puesto que este último se ve afectado por el tratamiento contable otorgado a los ajustes fiscales al BAI que se requieran realizar; esto es, a la procedencia o no de su reconocimiento en la contabilidad como activos o pasivos diferidos.

- d) Los principales motivos por los que en una jurisdicción no se refleja importe en concepto de “Impuesto sobre beneficios pagado con criterio de caja” son:
- Obtención de un BAI negativo que deriva en una pérdida fiscal. Esto suele ocurrir, por ejemplo, en jurisdicciones de nueva implantación, donde el Grupo está comenzando su actividad (caso de Alemania, Polonia y Estados Unidos).
  - Aplicación de créditos fiscales generados en ejercicios anteriores o en el propio ejercicio. Esto suele ocurrir en mercados donde el Grupo ha obtenido pérdidas fiscales en ejercicios anteriores que puede aplicar en el presente ejercicio (caso de Francia o Países Bajos) o en mercados donde el Grupo tiene derecho a créditos fiscales por las inversiones realizadas (caso de Reino Unido o Singapur).
- e) Para las filiales de Colombia, Chile, México y Ecuador, el “Resultado antes de Impuestos” e “Impuesto sobre beneficios pagado con criterio de caja” se refiere al período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, dado que las filiales que operan en dichos territorios tienen un ejercicio fiscal correspondiente con el año natural y, consecuentemente, es conforme a dicho ejercicio fiscal (año natural) que determinan sus impuestos en sus correspondientes jurisdicciones. Por tanto, al objeto de ofrecer una imagen lo más fiel posible de los beneficios obtenidos por país e impuestos sobre beneficios pagados, se muestra la información correspondiente al ejercicio fiscal de las mencionadas filiales.
- f) El Grupo Bimba y Lola, de conformidad con la legislación aplicable en las jurisdicciones en las que opera, aplica una política de precios de transferencia que garantiza que el BAI en cada jurisdicción respeta el principio de valor de mercado.

Los resultados de los ejercicios 2023 y 2022 en los distintos países donde opera BIMBA Y LOLA son los detallados a continuación:

# BIMBA Y LOLA

País	Resultado Consolidado (euros) <sup>10</sup>	
	2023	2022
España	2.417.715	15.777.836
Portugal	147.380	377.165
Alemania	5.512	3.651
Polonia	5.343	(73.854)
Francia	(855.279)	150.835
Reino unido	355.026	(301.621)
Países Bajos	5.755	63.311
Singapur	355.202	76.183
México	1.566.831	(1.245.536)
Chile	1.326.744	250.739
Colombia	1.376.671	(1.671.662)
Ecuador	(76.025)	37.002
Panamá	(11.973)	(19.544)
Malasia	(20.747)	(41.727)
Rusia	(79.293)	(743.576)
Bélgica	(3.157)	(42.422)
Puerto Rico	206.733	(153.834)
Estados Unidos	(320.346)	(59.899)
China	(259.853)	(781.152)
Macao	-	3.656
<b>Total</b>	<b>6.141.699</b>	<b>11.605.551</b>

Durante los ejercicios 2023 y 2022 el Grupo no ha recibido subvenciones públicas distintas de las mencionadas en las cuentas anuales consolidadas.

<sup>10</sup> Corresponde a la aportación de cada una de las sociedades consolidadas a los beneficios de los ejercicios 2023 y 2022 atribuibles a la Sociedad Dominante.

# BIMBA Y LOLA

## 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: -Entorno empresarial, su organización y estructura	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2
	- Mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias -Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles organizacionales	2.1

### 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.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1, 4.2 y 4.4
Principales riesgos	Análisis de los principales riesgos relacionados con estas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1, 4.2 y 4.4
		GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	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 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	4.3 y 4.4
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1, 4.2 y 4.4
		GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	4.4.1
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	4.4.1
	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1, 4.2 y 4.4
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las Normativas	4.4

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 3-3 Gestión de los temas materiales	4.3 y 4.4.2
		GRI 302-5 Reducciones de los consumos energéticos	4.3
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.3 y 4.4.2
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	4.4.1 y 4.4.3
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente. El Grupo no dispone de datos cuantitativos del agua extraída de origen subterráneo.	4.4.1
		GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada. Dada su actividad, el Grupo no utiliza agua reciclada ni reutilizada	No aplica
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.4.1
		GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	4.4.1
		GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados. Sin cuantificar	4.4.3
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	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	
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.4.2
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.4.2
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	4.3 y 4.4.2
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.3 y 4.4.2
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.4.4
		GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	4.4.4
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades y los productos en la biodiversidad	4.4.4

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe
Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluya los procedimientos, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.1
		GRI 2-19 Políticas de remuneración	5.3
Principales riesgos	Análisis de los principales riesgos relacionados con estas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo.	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	5.2
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5.3
		GRI 2-7 Empleados	5.3
		GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad.	5.3
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	5.3
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	5.3
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región	5.3
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	5.3
	Brecha Salarial	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	5.3
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	5.3
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-20 Proceso para determinar la Remuneración	5.3
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4.1
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).	5.3

# BIMBA Y LOLA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4
		GRI 2-7 Empleados	5.3
	Número de horas de absentismo	Descripción cuantitativa de las horas de absentismo	5.4
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 Permisos parentales	5.4.1
	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	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 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	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 2-30 Convenios de negociación colectiva	5.6
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	5.6
Formación	Políticas implantadas en el campo de la formación	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.7
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	5.7

# BIMBA Y LOLA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	5.8
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades)	5.9
	Planes de igualdad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	5.9
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Empleo)	5.9
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	5.9
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (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 3-3 Gestión de los temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)
		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	6

## Información sobre el respeto de los derechos humanos

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado Informe
Políticas	Políticas que aplica el Grupo, que incluya los procedimientos, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	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 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3.2
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Evaluación de Derechos Humanos)	6.1
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	6.1 y 8.1
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	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 3-3 Gestión de los temas materiales (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 3-3 Gestión de los temas materiales	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 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3.2
		GRI 205-1 Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción	3.2
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 – 2 Anticorrupción)	7.1
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (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.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	8.3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.2
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.2
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.1 y 8.2
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	8.1
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (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 3-3 Gestión de los temas materiales (Evaluación ambiental y social de proveedores)	7.1 y 8.1
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	4.1
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Salud y Seguridad de los Clientes)	8.3
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Salud y Seguridad de los Clientes)	8.3
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1 Enfoque fiscal	8.4
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	8.4
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	8.4