

BAMPIMOR, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

**Estado de Información No Financiera
e Informe de Verificación Independiente
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2019**

**BAMPIMOR, S.L.
y Sociedades Dependientes**

**Estado de Información No Financiera
del ejercicio anual terminado
el 31 de diciembre de 2019**

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Modelo de negocio.....	5
2.1. Políticas y procedimientos aplicados por el Grupo.....	7
2.2. Principales riesgos y materialidad	8
3. Asuntos Medioambientales.....	9
3.1. Gestión de recursos y residuos:	12
4. Asuntos sociales y laborales.....	13
4.1. Distribución de empleados:.....	13
4.2. Número de despidos:	18
4.3. Remuneraciones medias:	19
4.4. Diversidad	19
4.5. Selección	20
4.6. Retribución	20
4.7. Formación.....	21
4.8. Inserción laboral de personas con discapacidad.....	22
4.9. Relaciones laborales	24
4.10. Absentismo	25
4.11. Plan de igualdad.....	26
4.12. Discriminación laboral.....	26
4.13. Brecha salarial.....	27
4.14. Conciliación laboral.....	27
4.15. Seguridad y salud laboral.....	28
4.16. Desconexión Laboral	30
4.17. Protocolos contra el acoso laboral.....	31
5. Asuntos anti corrupción y soborno.....	32

5.1. Código Ético.....	32
5.2. Ética y valores	33
5.3. Canal de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones	34
5.4. Aportaciones a asociaciones sectoriales.....	35
6. Respeto por los Derechos Humanos	36
7. Información de la Sociedad	37
7.1. Compromiso con el Desarrollo sostenible.....	37
7.2. Proveedores.....	37
7.3. Relación con consumidores.....	38
7.4. Contribución fiscal.....	39
8. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.....	40

1. Introducción

A finales de 2018, entró en vigor 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 aprobada 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 (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en la que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra Grupo Bampimor, S.L. y sus sociedades dependientes, deben preparar un estado de información no financiera, que debe incorporarse en el informe de gestión o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos, y que incluya, entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo, y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, debiendo incluir las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

El presente informe se corresponde con el Estado de Información No Financiera de Grupo Bampimor, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante el "Grupo" o "Grupo Bampimor"). Los datos que se muestran son referentes al año 2019.

Para el cálculo de los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este Estado de información no financiera se ha utilizado la guía GRI (Global Reporting Initiative), las normas de calidad certificadas y los protocolos de gestión del Grupo.

El alcance de este informe en volumen de ventas es de 153 millones de euros. En cuanto a empleados el alcance representa 1.132 empleados directos y una media de 4.883 empleados indirectos computados en unidades de trabajo anualizadas.

La información del Estado de información no financiera de Grupo Bampimor está verificada por ABM Auditores y Consultores del Noroeste S.L., en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio.

2. Modelo de negocio

Las empresas que conforman el grupo Bampimor fundamentalmente realizan actividades relacionadas con servicios integrales en el ámbito de los recursos humanos (trabajo temporal, externalización de servicios, limpiezas, consultoría, pay-roll) y otras actividades con menor peso específico como el arrendamiento de inmuebles, hostelería y sector primario.

Los servicios centrales de la compañía se encuentran en España y el ámbito de actuación de las sociedades que forman parte del consolidado Bampimor realizan sus actividades en España y Portugal. Nuestros clientes están compuestos básicamente por empresas y empresarios individuales.

Desde su nacimiento, la Dirección de todas las empresas que conforman Bampimor ha difundido y aplicado una cultura con el foco en las personas, ligada a la máxima calidad de sus servicios, promoviendo la mejora continua, el respeto, la seguridad y salud de los trabajadores y la preservación del medio ambiente.

Trabajar por y para personas hace que nuestro Sistema Integrado de Gestión asegure un alto desempeño en la generación de empleo de calidad, la integración en el mercado laboral ordinario de colectivos en riesgo de exclusión, el cumplimiento normativo, la seguridad laboral y administrativa de todos nuestros trabajadores, y el respeto por sus derechos humanos.

Con el fin apoyar y evidenciar nuestro compromiso social y medioambiental, y mantener y mejorar nuestra posición en los sectores de los que formamos parte a través de nuestras líneas de negocio, nuestro Plan Estratégico PFyD, define las directrices y el enfoque de la organización, poniendo a las personas en el centro.

Entre los objetivos de PFyD se encuentra la exigencia en el cumplimiento de nuestro Sistema Integrado de Gestión, en el cual se definen políticas y procedimientos comunes y homogeniza nuestros sistemas de trabajo en cualquiera de nuestras delegaciones, asegurando la calidad total de nuestros servicios, el aprovechamiento de recursos y la mejora continua, tanto de nuestros procesos internos como de los de nuestros clientes.

La presidencia junto con el Comité de Dirección, constituyen el máximo órgano de gobierno de la compañía, que asume la responsabilidad de la eficacia e integridad del sistema de gestión, y promueve el uso del enfoque a procesos y el pensamiento basado en riesgos en su Comité Comercial y Departamentos especializados, los cuales diseñan e implantan soluciones integrales de RRHH para todos nuestros clientes en cualquiera de nuestras líneas de negocio.

El Grupo realiza su actividad en el ámbito de los recursos humanos y en actividades donde las personas son el activo más importante en la prestación del servicio. El entorno donde actúa grupo Bampimor está compuesto por aquellos grupos de la competencia que desarrollan su actividad tanto en el trabajo temporal, como el outsourcing y la consultoría. Este catálogo de servicios es desarrollado por el top diez del ranking de las empresas de trabajo temporal, difiriendo en cada una de ellas el peso de los distintos negocios.

Esta clasificación de negocios es la que se aplica dentro del grupo a nivel organizacional, haciendo unidades especializadas en el trabajo temporal, en los servicios prestados a empresas y en el área de consultoría.

El principal factor que influye en esta tipología de grupos es fundamentalmente la legislación laboral, que cada vez es más cambiante debido entre otros factores a la inestabilidad política que reina de forma general en Europa.

La tendencia de las compañías e industrias a la digitalización de los procesos va a afectar directamente al negocio del grupo por dos vías. La primera, en el cambio del perfil del candidato que demandan los clientes, con mayores competencias digitales, en un mercado que no tiene a la población activa formada para esta transformación, con lo que el reclutamiento será uno de los procesos con mayor valor del negocio. La segunda afecta a nivel interno, ya que estamos en un negocio de márgenes bajos en el que la tecnología va a pasar de ser una herramienta de ayuda a ser un elemento de transformación de la eficiencia del negocio para poder ser competitivo en el mercado.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión y su mantenimiento está certificado por terceros, en las siguientes razones sociales:

- Nortempo ETT S.L.; ISO 9001:2015
- Mantelnor Outsourcing S.L.; ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015
- Mantelnor Limpiezas S.L.; ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015
- Acmark Centro de Formación S.L.; ISO 9001:2015

En 2019, hemos recibido las siguientes certificaciones/reconocimiento por terceros:

- Nortempo ETT S.L., Indicador Ardán 2019 como empresa generadora de riqueza 2019.
- Mantelnor Limpiezas S.L., Indicador Ardán 2019 como empresa gacela 2019.

2.1. Políticas y procedimientos aplicados por el Grupo

A continuación, se enumeran las principales políticas y procedimientos que favorecen la sostenibilidad medioambiental y social.

- Política de Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales.
- Código Ético.
- Plan de Igualdad.
- PSG-08: Procedimiento de gestión de incidencias, no conformidades, acciones correctivas y oportunidades de mejora.
- PSG 10: Gestión de los Recursos Humanos.
- Procedimientos de Gestión Medioambiental.
- Protocolo contra el acoso moral y sexual en el ámbito laboral.
- Compliance: Plan de Prevención de Riesgos Penales.

Tanto para la mejora del ambiente, salud y seguridad en el trabajo el Grupo realiza una formación continua de todo el personal invirtiendo tantas horas de formación interna como formación externa específica según el puesto de trabajo.

Todo nuestro personal que gestiona clientes y candidatos cuando se incorpora al Grupo es formado en los valores y principios de la compañía haciendo especial hincapié en la función social de nuestro negocio, así como en los principios que deben regir en el desarrollo de las distintas competencias en el puesto de trabajo. En esta formación se recogen materias de igualdad, prevención del acoso y sensibilización en la inclusión de colectivos en riesgo de exclusión social.

Todos nuestros procedimientos son auditados bajo la norma ISO 9001 anualmente tanto por el departamento de calidad, así como por entidades externas verificadas para dicho fin.

Dentro del análisis de contexto de cada una de nuestras sociedades, la organización ha determinado las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y dirección estratégica, así como las partes interesadas y los requisitos de estas. Este análisis permite que Bampimor establezca las áreas de mayor relevancia para sus partes interesadas, externas e internas, y poder trabajar sobre ellas de forma alineada con su Plan Estratégico.

Banplimor actualiza anualmente el análisis de Partes Interesadas – Riesgos y Oportunidades, teniendo en cuenta el siguiente marco:

- Información externa del sector: actualizaciones normativas y legales, información de organismos internacionales, aspectos de relevancia a tratar en las asociaciones propias del sector del empleo y RRHH en las que somos partícipes: Apepe (Portugal) y Asempico (España), Guía estándar de la Global Reporting Initiative (GRI).

Nuestros valores y principios como compañía:

- Plan estratégico y objetivos anuales, teniendo en cuenta aspectos de interés tratados con los responsables de cada departamento, dirección comercial y comité de dirección, así como resultados de encuestas y análisis de la situación interna de nuestros empleados, conclusiones de auditorías externas e internas, satisfacción de nuestros clientes y candidatos y propuestas de mejora recibidas.
- Análisis de información relevante y prácticas de las compañías dentro y fuera del sector: estudios de materialidad, ESG, estudios de mercado, etc.
- Análisis de las cuestiones pertinentes internas y externas de cada una de nuestras líneas de negocio.

2.2. Principales riesgos y materialidad

Como conclusión al análisis anterior, Banplimor establece las siguientes prioridades (por orden de importancia) para comenzar a desarrollar su estrategia sostenible, asegurando que las necesidades de los grupos de interés son satisfechas y que el negocio crezca en línea con los objetivos propuestos:

1. Ética y transparencia.
2. Principios empresariales y derechos humanos.
3. Cumplimiento regulatorio y legal y gestión de riesgo.
4. Innovación y eficiencia en la prestación de nuestros servicios a clientes y candidatos.
5. Formación y educación para conseguir la mejora de la empleabilidad e integración al mercado laboral de cualquier colectivo en riesgo de exclusión.
6. Conseguir los mejores candidatos para nuestros clientes y servicios: diversidad e igualdad de oportunidades.

7. Captación de talento externo y desarrollo y promoción del talento interno.
8. Nuevas tecnologías y transformación digital: tecnología a servicio de las personas y optimización de la eficiencia de nuestros procesos internos.
9. Cadena de suministro responsable.
10. Reducción del impacto ambiental

La actividad prestada por las sociedades que conforman el grupo de empresas Bampimor tienen un impacto poco significativo en las cadenas de suministro, dado que nuestras actividades están prestadas con un componente muy alto de recursos humanos y el volumen de aquellos suministros y aprovisionamiento utilizados en la prestación del servicio son prácticamente irrelevantes. Igualmente ocurre con el impacto medioambiental ya que nuestros servicios no conllevan actividades de transformación, explotación de recursos naturales ni fabricación.

3. Asuntos Medioambientales

El Sistema Integrado de Gestión de nuestra compañía incluye los requisitos normativos de la norma EN ISO 14001:2015, con implantación en todas nuestras sociedades en España y Portugal, y certificada por terceros en las sociedades Mantelnor Limpiezas S.L. y Mantelnor Outsourcing S.L. (certificado ES 14/27104). La organización ha implementado y mantiene anualmente actualizado, la evaluación del cumplimiento de sus requisitos legales y otros requisitos.

Dentro de nuestro sistema de gestión se incluye la Política de Calidad, Medioambiente y PRL, de obligado conocimiento y cumplimiento por toda la organización, a partir de la cual se desarrollan las Buenas Prácticas Medioambientales, las cuales son trasladadas a todos nuestros trabajadores de estructura y en misión, para garantizar el cumplimiento legal y cuidado medioambiental.

La dirección asegura el cumplimiento y la integración en los procesos internos de la compañía de los requisitos de nuestra norma de referencia, realizando un seguimiento continuo de la eficacia del sistema y su implantación en nuestra red de oficinas y servicios, a través de auditorías anuales internas y externas. El certificado se ha actualizado en 2017 a su versión más actualizada y se renueva periódicamente según los criterios de la misma desde 2014.

Por nuestra propia naturaleza, los aspectos ambientales que emanan de la Evaluación del Impacto Ambiental de las sociedades de Bampimor (PSG12 – Evaluación del Impacto Ambiental), no son significativos en el medio ambiente, no se han detectado amenazas para la biodiversidad o sobre el cambio climático. El mayor impacto ambiental, es el desarrollado en nuestra red de oficinas, motivado por el elevado volumen de gestión administrativa, al ser nuestro mayor esfuerzo la gestión de personas y sus consecuentes trámites con la administración pública.

Bampimor cuenta con un Departamento de Calidad, que se encarga del sistema de gestión medioambiental, siendo su responsable el Responsable de Medioambiente de la compañía, que trabaja directamente con el Departamento de Compras, para definir los principales criterios en cuanto a adquisición de medios e infraestructuras para la prestación de servicios por parte de nuestra red comercial. Todo ello, englobado en los criterios definidos en el PSG-04 Compras y evaluación de proveedores, y PSG07 Gestión de los recursos técnicos e Infraestructuras, que buscan el control y mejora del impacto ambiental de cada producto.

Una de las principales acciones desarrolladas por BAMPIMOR para la mejora del desempeño medioambiental, se basa en la sensibilización y formación a nuestros trabajadores, tanto de estructura, personal operativo y personal cedido, a través de campañas y formación, centrada sobre todo en aquellos puestos en donde se puedan condensar los impactos ambientales de nuestra actividad.

Los principales aspectos ambientales detectados en nuestras actividades, recogidos en nuestro Plan de Actuación Ambiental, y que no tienen impacto significativo en el medioambiente son:

1. Consumo de papel y su residuo, considerado de baja peligrosidad.
2. Combustible para vehículos y emisiones atmosféricas asociadas al mismo.

Bampimor trabaja y sigue mejorando sus procesos de compra, de cara a incrementar la exigencia y requisitos medioambientales de nuestros proveedores homologados, de forma que se obtenga la máxima garantía de los procesos de reciclado, reutilización y reducción de consumos.

Aunque no es considerado un aspecto ambiental prioritario, debido al tamaño de nuestras instalaciones, trabajamos en la mejora de la eficiencia energética, controlando las potencias contratadas y llevando a cabo actualizaciones de las instalaciones lumínicas, para reducir el consumo eléctrico y costes asociados, según las recomendaciones de la auditoría energética realizada a nuestras instalaciones en 2016, que será actualizada en 2020, según los requisitos del RD 56/2016.

KPIs medioambientales	2018	2019
Emissiones CO2 directas	238,27 Tn CO2 eq	195,96 Tn CO2 eq
Emissiones CO2 indirectas	436,97 Tn CO2 eq	298,50 Tn CO2 eq
Consumo eléctrico	588,21 MWh	654,45 MWh
Residuos no peligrosos gestionados	5,06Tn	10,80 Tn
Combustible	47204,29l	49363,74l
Consumo de papel	13,59Tn	11,90 Tn
Consumo de papel por contratación	20,72 uds.	10,24 uds.
Impresiones realizadas	4.651.545 impresiones	3.211.608 impresiones
Número de EPIs distribuidos	9559 uds.	13828 uds.
Consumo de agua	2604 m3	2625 m3
Consumo de bolsas de plástico	55636 uds.	68854 uds.

Se considera como año de referencia 2018, motivado por la mejora del Sistema de Gestión Medioambiental y la incorporación en el acuerdo de Portugal y todas nuestras razones sociales y delegaciones.

Nuestras emisiones directas están centradas en los desplazamientos de nuestro personal de estructura, contabilizamos, por lo tanto, los kms realizados por la flota de vehículos en renting, y los realizados por nuestra red comercial, siendo el principal indicador para la toma de decisión con respecto a la adquisición de renting o propiedad de vehículo. Además, Bampimor trabaja para reducir al máximo nuestras emisiones directas, a pesar de la gran dispersión geográfica de nuestra organización, favoreciendo las reuniones a distancia a través de medios tecnológicos.

Los residuos no peligrosos gestionados a través de Gestor Autorizado constituyen el residuo de papel generado, por el origen de nuestra actividad, el cual es gestionado cumpliendo además las exigencias del Reglamento General de Protección de Datos.

Gran parte de la electricidad utilizada en Bampimor proviene de energías renovables, se prevé seguir implantando medidas para reducir las emisiones asociadas a este aspecto.

Uno de nuestros objetivos medioambientales pasa por la reducción del consumo de papel, principal aspecto ambiental detectado en nuestra actividad. Se ha trabajado en el desarrollo tecnológico que permita soluciones de gestión administrativa con cero papel. En este contexto, se ha reducido con respecto al anterior ejercicio, teniendo en cuenta el consumo de papel por contratación gestionada (en 2017, 22,05 folios por movimiento, en 2018, 20,72 folios y 2019, 10,24 por movimiento laboral gestionado).

3.1. Gestión de recursos y residuos:

La compañía controla consumos y sus residuos asociados a través del Plan de Actuación Ambiental, en donde se evalúan los riesgos y establecen medidas con carácter anual para la mejora de los ratios de cada aspecto ambiental detectado. Se mantiene, además, un procedimiento para la gestión de residuos, que incluye su gestión en base a la normativa vigente.

Estas son las medidas que se están llevando a cabo actualmente, que aseguran un uso sostenible de recursos:

1. Desarrollo tecnológico, ha sido nuestro gran aliado en la mejora de nuestro principal aspecto, y se mantiene, digitalizando al máximo toda la documentación contractual con proveedores, trabajadores, y clientes.
2. Campañas de concienciación y sensibilización medioambiental, que fomenta el conocimiento de las 3R por el personal de estructura, operativo y en misión.
3. Formación en buenas prácticas medioambientales a todo el nuevo personal en misión a través de programa Morning Acoge.
4. Continuidad de las mejoras de eficiencia energética comenzadas en 2017, mejorando instalaciones eléctricas e impulsando la instalación de LEDs.
5. Homologación de proveedores: somos exigentes en la cadena de suministro, principalmente con aquellos proveedores que aportan servicios que afectan en mayor medida a nuestro impacto ambiental: renting de vehículos, máquinas de impresión, proveedores de EPS y ropa de trabajo.

A 31 de diciembre de 2019, Bampimor, no tiene provisiones y garantías para riesgos ambientales.

4. Asuntos sociales y laborales

4.1. Distribución de empleados:

2019

		ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEADOS		973	153	1.132
GÉNERO	HOMBRES	214	113	333
	MUJERES	758	40	799
EDAD	1- Menos de 30	121	55	237
	2- Entre 30 y 50	520	67	587
	3- Más de 50	272	35	306
CATEGORÍA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	115	15	134
	DIRECTORES Y MANAGERS	42	8	50
	PERSONAL OPERATIVO	713	123	866
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	78	4	82

2018

		ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEADOS		922	201	1.163
GÉNERO	HOMBRES	239	53	262
	MUJERES	713	148	901
EDAD	1- Menos de 30	235	82	288
	2- Entre 30 y 50	505	116	619
	3- Más de 50	215	42	257
CATEGORÍA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	116	18	134
	DIRECTORES Y MANAGERS	42	8	50
	PERSONAL OPERATIVO	662	210	877
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	96	5	101

2009

EMPLEO POR TIPO DE CONTRATO			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
GÉNERO	HOMBRES	EVENT	180	38	218
		INDEF	54	7	61
	MULHERES	EVENT	500	110	610
		INDEF	119	9	128

EDAD	1 - Menos de 30	EVENT	164	66	230
		INDEF	25	1	26
	2 - Entre 30 y 50	EVENT	199	60	259
		INDEF	130	7	137
	3 - Más de 50	EVENT	207	32	239
		INDEF	65	3	68

CATEGORÍA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	EVENT	70	15	85
		INDEF	43	4	47
	DIRECTORES Y MANAGERS	EVENT	7	1	8
		INDEF	35	4	39
	PERSONAL OPERATIVO	EVENT	616	123	739
		INDEF	121	0	121
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	EVENT	16	1	17
		INDEF	22	3	25

2005

EMPLEO POR TIPO DE CONTRATO			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
GÉNERO	HOMBRES	EVENT	351	51	402
		INDEF	68	2	70
	MULHERES	EVENT	525	178	703
		INDEF	180	10	190

EDAD	1 - Menos de 30	EVENT	150	60	210
		INDEF	15	1	16
	2 - Entre 30 y 50	EVENT	350	108	458
		INDEF	148	7	155
	3 - Más de 50	EVENT	116	11	127
		INDEF	77	4	81

CATEGORÍA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	EVENT	72	15	87
		INDEF	41	0	41
	DIRECTORES Y MANAGERS	EVENT	3	3	6
		INDEF	33	5	38
	PERSONAL OPERATIVO	EVENT	540	208	748
		INDEF	129	1	130
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	EVENT	71	2	73
		INDEF	28	1	29

2014

EMPLEO POR TIPO DE JORNADA LABORAL			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
GÉNERO	HOMBRES	COMPLETA	157	26	183
		PARCIAL	57	14	71
	MUJERES	COMPLETA	119	58	177
		PARCIAL	427	21	448

EDAD	1 - Menos de 18	COMPLETA	111	1	112
		PARCIAL	79	28	107
	2 - Entre 18 y 50	COMPLETA	276	83	359
		PARCIAL	241	34	275
	3 - Más de 50	COMPLETA	102	14	117
		PARCIAL	170	31	201

CATEGORÍA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	COMPLETA	54	18	72
		PARCIAL	21	0	21
	DIRECTORES Y MANAGERS	COMPLETA	37	8	45
		PARCIAL	4	0	4
	PERSONAL OPERATIVO	COMPLETA	282	53	335
		PARCIAL	400	25	425
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	COMPLETA	75	4	79
		PARCIAL	2	0	2

2018

EMPLEO POR TIPO DE JORNADA LABORAL			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
GÉNERO	HOMBRES	COMPLETA	179	37	216
		PARCIAL	53	18	65
	MUJERES	COMPLETA	191	102	293
		PARCIAL	307	83	390

EDAD	1 - Menos de 18	COMPLETA	153	12	165
		PARCIAL	52	31	83
	2 - Entre 18 y 50	COMPLETA	297	65	362
		PARCIAL	236	59	295
	3 - Más de 50	COMPLETA	97	21	118
		PARCIAL	118	24	142

CATEGORÍA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	COMPLETA	106	28	134
		PARCIAL	13	0	13
	DIRECTORES Y MANAGERS	COMPLETA	85	5	90
		PARCIAL	4	0	4
	PERSONAL OPERATIVO	COMPLETA	317	108	425
		PARCIAL	357	102	459
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	COMPLETA	82	5	87
		PARCIAL	4	0	4



Baninter, S.A. y Sociedades Dependientes
 Estado de Información No Financiera del ejercicio 2018

2019

DETALLE EMPLEO POR CATEGORÍA PROFESIONAL			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEO CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	HOMBRES	26	7	33
		MUJERES	88	12	100
	DIRECTORES Y MANAGERS	HOMBRES	21	1	22
		MUJERES	21	7	28
	PERSONAL OPERATIVO	HOMBRES	156	32	188
		MUJERES	583	56	639
SUPERVISORES Y COORDINADORES	HOMBRES	11	-	11	
	MUJERES	67	4	71	

EMPLEO CATEGORÍA PROFESIONAL Y EDAD	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	1- Menos de 30	53	11	64
		2- Entre 30 y 50	53	7	60
		3- Más de 50	1	1	2
	DIRECTORES Y MANAGERS	1- Menos de 30	3	-	3
		2- Entre 30 y 50	15	7	22
		3- Más de 50	4	1	5
	PERSONAL OPERATIVO	1- Menos de 30	15	45	130
		2- Entre 30 y 50	389	30	419
		3- Más de 50	150	31	181
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	1- Menos de 30	10	-	10
		2- Entre 30 y 50	19	3	22
		3- Más de 50	3	1	4

2018

DETALLE EMPLEO POR CATEGORÍA PROFESIONAL			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEO CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	HOMBRES	25	5	30
		MUJERES	51	13	64
	DIRECTORES Y MANAGERS	HOMBRES	17	2	19
		MUJERES	20	6	26
	PERSONAL OPERATIVO	HOMBRES	140	46	186
		MUJERES	330	104	434
SUPERVISORES Y COORDINADORES	HOMBRES	20	-	20	
	MUJERES	76	5	81	

EMPLEO CATEGORÍA PROFESIONAL Y EDAD	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	1- Menos de 30	59	12	71
		2- Entre 30 y 50	43	5	48
		3- Más de 50	1	1	2
	DIRECTORES Y MANAGERS	1- Menos de 30	1	-	1
		2- Entre 30 y 50	38	7	45
		3- Más de 50	1	1	2
	PERSONAL OPERATIVO	1- Menos de 30	51	71	122
		2- Entre 30 y 50	368	100	468
		3- Más de 50	209	39	248
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	1- Menos de 30	14	-	14
		2- Entre 30 y 50	41	4	45
		3- Más de 50	7	1	8

Los datos de las tablas anteriores van referidos al personal de la estructura del grupo de empresas Bampimor a fecha 31/12/2018 y 31/12/2016.

Como se indica al inicio de informe dentro de las actividades de Bampimor una de sus actividades es el trabajo temporal, cuyo objetivo es la cesión de personal a terceros.

Sobre dicho personal se aporta la información a nivel únicamente de empleo medio distinguiendo edad y sexo dado que, por la propia naturaleza del servicio el personal se rige por distintos convenios y categorías, lo que lo muestra por esta segmentación sería muy heterogénea y no aportaría valor a la hora de hacer comparativas. Lo mismo ocurre con las remuneraciones medias anuales, ya que, al percibir cantidades y complementos fijos en algunos convenios en contratos de duración muy corta, al anualizar dichas retribuciones resultan cantidades heterogéneas y no comparables entre ellos. El Grupo en esta actividad es un ente garantizador de los derechos de los trabajadores y las obligaciones del empleador en lo referente a lo que marca la normativa en materia laboral de cada país. Se recogió además una media anual de las personas contratadas debido a la estacionalidad y variabilidad de las contrataciones del personal pedido. La comparativa sobre la información del personal puesto a disposición se muestra en el siguiente cuadro:

2019

			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEO MEDIO			4.104	770	4.833
EMPLEO MEDIO - GÉNERO	GÉNERO	HOMBRES	2.206	449	2.655
		MUJERES	1.898	321	2.229
EMPLEO MEDIO - EDAD	EDAD	1 - Menos de 30	1.152	373	1.525
		2 - Entre 30 y 50	2.526	344	2.870
		3 - Más de 50	426	63	489

2018

			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEO MEDIO			4.629	924	5.553
EMPLEO MEDIO - GÉNERO	GÉNERO	HOMBRES	2.491	533	3.024
		MUJERES	2.138	391	2.529
EMPLEO MEDIO - EDAD	EDAD	1 - Menos de 30	1.303	434	1.737
		2 - Entre 30 y 50	2.875	422	3.297
		3 - Más de 50	451	68	519

4.2. Número de despidos:

2009

NÚMERO DE DESPIDOS		ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
DESPIDOS - GÉNERO	HOMBRES	15	0	15
	MUJERES	63	3	66
DESPIDOS - EDAD	1- Menos de 30	19	0	19
	2- Entre 30 y 50	43	3	46
	3- Más de 50	15	0	15
DESPIDOS - CAT. PROFESIONAL	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	5	0	5
	DIRECTORES Y MANAGERS	7	0	7
	PERSONAL OPERATIVO	58	3	61
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	8	0	8

2018

NÚMERO DE DESPIDOS		ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
DESPIDOS - GÉNERO	HOMBRES	17	0	17
	MUJERES	26	0	26
DESPIDOS - EDAD	1- Menos de 30	9	0	9
	2- Entre 30 y 50	22	0	22
	3- Más de 50	9	0	9
DESPIDOS - CAT. PROFESIONAL	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	7	0	7
	DIRECTORES Y MANAGERS	8	0	8
	PERSONAL OPERATIVO	23	0	23
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	4	0	4

4.3. Remuneraciones medias:

2019


REMUNERACIÓN MEDIA		ESPAÑA	PORTUGAL
GENERO	HOMBRES	18.246,38 €	10.806,03 €
	MUJERES	16.953,37 €	9.845,00 €
EDAD	Menos de 30	16.175,36 €	9.301,00 €
	Entre 30 y 50	17.203,70 €	11.141,00 €
	Más de 50	17.505,37 €	9.365,00 €
CAT. PROFESIONAL	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	17.406,72 €	13.815,00 €
	DIRECTORES Y MANAGERS	31.719,93 €	30.333,00 €
	PERSONAL OPERATIVO	15.650,16 €	8.881,00 €
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	15.477,90 €	17.072,00 €

2018

REMUNERACIÓN MEDIA		ESPAÑA	PORTUGAL
GENERO	HOMBRES	16.824,02 €	10.940,98 €
	MUJERES	15.323,34 €	9.039,55 €
EDAD	Menos de 30	13.745,80 €	8.766,18 €
	Entre 30 y 50	16.319,71 €	10.079,26 €
	Más de 50	15.556,73 €	8.885,66 €
CAT. PROFESIONAL	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	15.840,52 €	13.625,91 €
	DIRECTORES Y MANAGERS	27.056,03 €	32.074,04 €
	PERSONAL OPERATIVO	15.094,64 €	8.580,93 €
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	14.995,07 €	15.475,30 €

4.4. Diversidad

En Bampimor nos consideramos una empresa inclusiva, la diversidad forma parte de nuestra ADN, creemos que la diversidad supone un valor añadido, y se materializa en nuestra organización no solo a nivel etnocultural, de género, edad o discapacidad, sino como otras fórmulas como son el estilo de aprendizaje o de trabajo, que ayudan a generar una ventaja competitiva en los equipos.



Bampimor, S.L. y Sociedades Dependientes
Estado de Información No Financiera del ejercicio 2019

4.5. Selección

Como expertos en selección, nuestro proceso de selección interno es el eje fundamental que marcará la calidad del servicio prestado. En Bampimor sabemos lo que buscamos, y lo hemos plasmando por cada uno de nuestros puestos internos, diseñando DPI (definiciones de puesto de trabajo) donde se reflejan los valores y capacidades clave de cada uno de nuestros trabajadores. Conseguimos que todos nuestros nuevos trabajadores tengan nuestra filosofía de mejora y excelencia, y sean abanderados de nuestros valores: respeto, pasión, aprendizaje, compromiso y orientación a resultados, marcan nuestros procesos de selección.

El Departamento de RBHH trabaja de forma continua en la mejora de nuestros procesos de selección interno y externos, desde la búsqueda proactiva de talento hasta la acogida de cada uno de nuestras trabajadores de estructura o en misión.

4.6. Retribución

En Bampimor a cada persona que entre a formar parte de la organización se le brinda la oportunidad de realizar una carrera profesional dentro de la compañía y la política retributiva se enfoca teniendo en cuenta este itinerario. Basándonos en:

- Escalas salariales en función de responsabilidades asumidas por cada persona.
- Mejoras basadas en la orientación de resultados tanto propios como aquellos sinérgicos que apoyen a otros compañeros.
- Salario emocional, conformado por el seguro de salud, mejora de las vacaciones sobre convenio, flexibilidad horaria, formación específica, ...

En Bampimor no existen contratos de alta dirección y el órgano de administración está formado por un administrador único, que a su vez es propietario mayoritario de la compañía.

La retribución del órgano de administración para el año 2019 ha supuesto una cantidad de 245.347 euros anuales frente a los 275.986 euros anuales del año 2018.

Por su parte, la retribución de los miembros de alta dirección durante el ejercicio 2019 ha ascendido a 91.702 euros.

4.7. Formación

Las personas son el pilar de nuestro Plan Estratégico nuestros equipos deben de ser capaces de aportar ese valor en las soluciones aportadas, en su calidad, ideas, e incluso en la creatividad de las mismas.

El éxito depende de que encontremos a las personas adecuadas, formarlas de manera óptima y desarrollarlas profesionalmente al máximo nivel.

Uno de nuestros principios cita: "El aprendizaje y el conocimiento se comparten". Todos los que formamos Bampimor sabemos que dentro de una organización hay que fomentar el aprendizaje y el conocimiento. Esto nos ayuda a crecer tanto profesional como personalmente.

Nuestro Plan Estratégico PFyD tiene como objetivo conseguir que el equipo de personas que formamos Bampimor, seamos personas profesionales y proactivas con las necesidades de los clientes.

Para ello, hemos estructurado un plan de formación a medida de este objetivo estratégico, con 3 líneas formativas diferenciadas:

- Capacitación del personal: con un plan de incorporación enfocado a capacitar a nuestras incorporaciones para la realización de su trabajo a través de la acción Píldoras Formativas. Durante el ejercicio 2019, se han impartido un total de 528 horas de formación dentro del Proyecto Píldoras Formativas, con una valoración satisfacción del 9 sobre 10.
- Plan de formación: cuyo objetivo es trabajar en el desarrollo personal y profesional de cada uno de nuestros trabajadores, teniendo en cuenta sus inquietudes e intereses, y proponiendo un plan de carrera a medida. Bampimor cuenta con un Campus Virtual con acceso a material y cursos que ayudan al desarrollo y especialización de nuestros equipos.

Colectivo	Horas impartidas 2018	Horas impartidas 2019
Personal de estructura y operativo	13.652	11.489
Personal externo	16.905	61.362

- **Mentoring:** Nuestro programa de Mentoring ayuda a lanzar y detentar a los Jóvenes Valores de la compañía, futuros directores de nuestras oficinas y departamentos, enfocando el acompañamiento y su desarrollo profesional. En 2018 se arranca el Plan de Mentoring, con soporte en la Plataforma Mentor and Talent, finalizando en marzo de 2019 un total 67 procesos de Mentoring, divididos en 4 programas de desarrollo profesional.

Los trabajadores pedidos y el personal operativo son la imagen de Bampimor en sus clientes, por lo que trabajamos para que se sientan parte de nuestra organización. Hemos diseñado el Programa Nortempo Acoge, que nos ayuda a comunicar y sensibilizar acerca de nuestros principios y valores, código ético, entender la relación entre nosotros y la empresa usuaria, buenas prácticas medioambientales, y procedimientos de Trabajo internos.

4.8. Inserción laboral de personas con discapacidad

Bampimor trabaja en la incorporación de personal con discapacidad al mercado laboral ordinario, definiendo políticas de no discriminación en nuestros procesos de selección, por lo que, en los procesos realizados para nuestros clientes, siempre se solicita el certificado de discapacidad, incluyéndolo como requerimiento excluyente de puesto si así se acuerda con el cliente. El grupo durante el año 2019 ha contratado 55 personas que disponían de certificado con reconocimiento de grado de discapacidad superior al 33% frente a las 41 del año anterior.

Algunas de nuestras medidas implantadas son:

- Promoción de ofertas de empleo a través de nuestro Portal de Empleo web y portales externos, donde se establece un apartado específico para la inclusión de personas con discapacidad.
- Ayudamos a nuestros clientes a trabajar en la integración y diversidad, a través de diferentes colaboraciones con nuestra organización, en línea con los requisitos establecidos por la Ley General de la Discapacidad:
 - a) Donaciones a entidades sin ánimo de lucro que trabajen en este ámbito. A través de la aportación a la Fundación Nortempo, apoyamos, desarrollamos y ejecutamos acciones, proyectos y programas destinados a la formación y asesoramiento de personas en riesgo de exclusión social y/o con discapacidad, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y facilitar su integración.

en el mercado laboral. En 2019 se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- I. Nor Galicia Integra 2018-2019, Nor Galicia Integra 2019-2020 proyectos dirigidos a la consecución de la inserción laboral de personas en situación de desempleo. Este objetivo se alcanza a través de la puesta en marcha de diferentes actuaciones que incluyen, entre otras, la realización de acciones de información, asesoramiento, formación, intermediación y todas aquellas, necesarias para obtener el objetivo de inserción, al menos a un 40% de las personas participantes, que ascienden a 100 entre las ciudades de A Coruña y Vigo.
- II. INIEGRA T Muller 2019-2020; programa de diseño e implementación de itinerarios personalizados de empleo y acciones que favorezcan a la inserción socio laboral de mujeres en situación de violencia de género. Con una atención de 29 mujeres y objetivo de integración del 21%.
- III. AFD Acciones formativas para personas desempleadas, contamos con 5 cursos para impartir en Fundación en 2019 y 2020
- IV. Planes de formación para personal en situación de desempleo y/o riesgos de exclusión asociaciones como Fundación Secretariado Gitano y Cruz Roja.
- V. Asesoramiento a las empresas sobre la elaboración y la implementación de planes de igualdad que eviten cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres. Durante el año 2019 hemos realizado 6 jornadas informativas sobre el plan de igualdad en colaboración con la Confederación de empresarios de Pontevedra, así como la realización de un ciclo de igualdad junto a AEDIPE Cantabria comenzado en 2019 y que finalizará en 2020.

- b) Bampimor colabora con los dos CEE propiedad de la Fundación Nortemio, Norintegra S.L, Norintegra Services S.L, fin último es la integración laboral en el mercado ordinario de personal con discapacidad a través de la prestación de servicios de Outsourcing y Limpiezas, donde mantenemos una colaboración continuada, para la prestación de servicios de externalización a nuestros clientes en los que Norintegra es experto: limpieza de pisos, recepción, gestión de almacén.
- c) Acuerdo de colaboración con Sonrisas de Bombay, relación al proyecto denominada "Salud Mental para Víctimas de Tráfico Humano" orientado a mejorar la salud mental de las víctimas de tráfico humano con fines de explotación sexual y de sus hijos e hijas.

Además, en nuestro Código Ético, se incluyen los principios que aseguran la respuesta a este es un compromiso por parte de todos los integrantes de la compañía.

Trabajamos para que todas nuestras oficinas se adapten y sean accesibles para el acceso a todos los empleados, de estructura o en misión. La accesibilidad es un criterio clave en la adquisición y renovación de toda nuestra red de oficinas.

El número de empleados con discapacidad no alcanza el 2% debido a que en el cómputo se incluyen los trabajadores puesto a disposición de las empresas usuarias como base de cálculo para el porcentaje de cumplimiento, esto dificulta llegar a este objetivo. Seguimos trabajando a través de políticas de integración y colaboración para mejorar esta ratio.

4.9. Relaciones laborales

Bampimor gestiona las relaciones laborales de forma centralizada en los Departamentos de RRHH y laboral, con técnicos laborales especialistas en los dos países en los que operamos, para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral vigente en cada país. Según lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las leyes aplicables en España y Portugal, respetamos el derecho de libertad sindical, de asociación y la negociación colectiva de nuestros empleados.

Como prueba de ello, la compañía mantiene reuniones periódicas con los representantes de los trabajadores, favoreciendo la comunicación bidireccional y el establecimiento de acciones de mejora propuesta por los trabajadores.

La empresa ha negociado con los representantes de los trabajadores determinados aspectos que incorpora a su normativa interna, tales como un Código Ético, un Plan de Igualdad, un Protocolo de Acoso Laboral y Sexual, y Protocolo de medios tecnológicos, que dan seguridad a las partes en la prestación de servicios.

Todos los trabajadores de estructura de Bampimar tienen acceso a la Intranet Corporativa, en la actualidad en plena actualización y traducción multilingüa, en donde tiene acceso a los Convenios Colectivos que rigen su relación con la compañía, además de a la información corporativa, formación, legislación aplicable, procedimientos, y actualidad en el sector.

El 100% de los trabajadores tanto de España como Portugal están amparados por convenios sectoriales o en su defecto por el estatuto de los trabajadores.

4.10. Absentismo

El bienestar y la salud en el trabajo es una de nuestras prioridades como empresa, por ello, destinamos un gran volumen de horas de formación a la Prevención de Riesgos Laborales, queremos asegurar que todos nuestros trabajadores contratados acuden a su puesto de trabajo en las mejores condiciones de seguridad y salud. Además, trabajamos de forma directa con nuestros clientes, para analizar causas y proponer acciones que reduzcan este indicador, realizando adaptaciones de puesto, adecuación de perfiles, analizando las entrevistas de salida, etc. con el objetivo de mitigar al máximo los efectos negativos que suponen en la prestación de servicios.

2019

Días Absentismo		España	Portugal
GENERO	HOMBRES	3381	71
	MUJERES	12093	606

2018

Días Absentismo		España	Portugal
GENERO	HOMBRES	1221	73
	MUJERES	12344	719

Somos transparentes con nuestros clientes, por eso, en la Oficina Virtual de Trabajo Temporal, cada cliente tiene siempre disponible la información referente al absentismo en su plantilla.

4.11. Plan de igualdad

El plan de igualdad de Bempimor (enquadrado dentro de la Ley Orgánica 3/2007) está enfocado a la igualdad efectiva de mujeres y hombres dentro de la compañía y, a través de este, la compañía se compromete a asegurar la inexistencia de situaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y derivadas de la maternidad, paternidad, estado civil y conciliación. Las principales acciones son:

1. Información y sensibilización de la plantilla acerca de las medidas de conciliación existentes: chequeo guardería, flexibilidad horaria y teletrabajo.
2. Participación efectiva en programas de inserción en el mercado de trabajo de mujeres víctimas de la violencia de género y/o en riesgo de exclusión.
3. Adecuación puesto-persona.
4. Acceso a toda la estructura de la compañía al Plan de igualdad y al Protocolo de Acoso.

4.12. Discriminación laboral

Impulsamos todas aquellas políticas y medidas que favorecen la no discriminación tanto en el ámbito interno, como trasladando dichas exigencias a nuestros grupos de interés a través de nuestro Código Ético.

Promovemos el desarrollo profesional y personal de todos nuestros empleados, asegurando la igualdad de oportunidades. No discriminamos por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

La selección y la promoción de los empleados se basa en sus competencias y el desempeño de las funciones profesionales, y en base a los criterios y capacidades definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

4.13. Brecha salarial

En Bampimor nuestro lema: "La diferencia está en las personas, la diferencia está en ti", promovemos el talento independientemente del sexo, raza, edad, etc. de nuestros trabajadores. Nuestra plantilla está compuesta en un 71% por mujeres, cifra muy similar a la del 2018 que se situaba en torno al 77%. Este porcentaje es superior en categorías inferiores lo que lleva a que los datos agregados presenten una ligera brecha entre mujeres y hombres, dada esta distribución. Este gap salarial a la vez viene determinado porque el personal operativo es el de mayor peso (por la tipología de negocios desarrollados) en la estructura de empleo del grupo y somos una empresa que contrata mayoritariamente mujeres. Aun así, este año 2019 esta brecha ha minorada, ya que el incremento salarial en la remuneración media en las mujeres ha sido del 10% frente al 5, 14% en los hombres. Ver cuadro punto 4.3.

4.14. Conciliación laboral

Fomentamos la conciliación laboral de nuestro personal mediante la adaptación horaria de la jornada laboral, es decir, adaptamos los periodos de descanso a medio día para que la organización horaria de cada centro de trabajo asegure la conciliación de todos sus miembros. Además, establecemos las siguientes acciones que ayudan a favorecer la conciliación familiar: Tarde de Reyes libre y día de cumpleaños libre.

Otras de las acciones de conciliación son: el cheque guardería y la organización de耦upos y valoración en caso en donde se solicite el movimiento geográfico y necesidades puntuales de trabajo.

Todos nuestros trabajadores marcan su calendario de vacaciones al inicio de año, e cual se respeta y se asegura su cumplimiento, garantizando el

descanso del personal.

4.15. Seguridad y salud laboral.

KPI		2018	2019
Formación seguridad y salud de los empleados (horas)	Mujeres	25.077	25.237
	Hombres	24.586	24.765
N.º accidentes mortales (en valor absoluto)	Mujeres	0	0
	Hombres	0	0
Índice de incidencia	Mujeres	22,62	19,42
	Hombres	23,92	29,25
Índice de incidencia enfermedades profesionales	Mujeres	0,28	0,25
	Hombres	0,07	0,21
Índice de Frecuencia	Mujeres	44,59	51,51
	Hombres	46,89	73,17
Índice de Gravedad	Mujeres	1,16	1,26
	Hombres	1,08	1,41

KPI	Sexo	2018		
		Con baja	Sin baja	Total
N.º de accidentes laborales	Mujeres	311	242	553
	Hombres	350	357	707

KPI	Sexo	2019		
		Con baja	Sin baja	Total
N.º accidentes laborales	Mujeres	205	230	435
	Hombres	399	265	664

El Sistema Integrado de Gestión de Bampimor se basa en los requisitos legales en materia de PRL aplicables a cada una de nuestras razones sociales y los requerimientos de la norma Internacional OHSAS 18001:2007. Dada nuestra actividad, la seguridad y salud laboral es el aspecto más crítico relacionado con la formación a nuestros trabajadores de estructura, operativos y cedidos, y está presente en todos los niveles jerárquicos. La mayor inversión en esfuerzo relacionada con la materia es:

- Formación obligatoria de todos los trabajadores en materia de PRL asociado a su puesto de trabajo, través de formación on-line y/o presencial.
- Información en PRL sobre los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, instalaciones, y medidas de emergencia de cada centro en donde prestemos servicio o cedamos personal.
- Realización de evaluaciones de riesgos y sus actualizaciones, en todos los servicios que nuestras líneas de externalización tienen abiertos.
- La empresa ha adoptado las medidas necesarias para mitigar los riesgos que no se pueden eliminar de forma que se garantiza la realización del trabajo en condiciones de seguridad.
- Investigación de accidentes, tal y como se refleja en nuestro procedimiento: PSG13 – Identificación de peligros, estableciendo acciones correctivas y preventivas en todos los casos identificados en aras de reducir los riesgos a los que están expuestos todos nuestros trabajadores y conseguir que estos accidentes no se repitan.

Las principales medidas que tenemos en marcha son:

- Formación: capacitamos a todos nuestros trabajadores de estructura en materia de gestión de la PRL durante la primera semana de incorporación, son los responsables directos de que nuestros trabajadores en misión cumplan y reciban toda la información necesaria para asegurar que desempeñan su puesto en condiciones de seguridad y salud. Como dato, solo en el programa de Píldoras Formativas en PRL hemos invertido en 2019 más de 170 horas de formación a todas nuestras nuevas incorporaciones y trabajadores corporativos.
- Información: todo el personal antes del inicio de la actividad en la compañía recibe por escrito la relación de los riesgos a los que están expuestos en relación con la actividad que realiza, así como las medidas preventivas de aplicación a los mismos y medidas de emergencia.
- Todos nuestros trabajadores en misión cumplen con la obligatoriedad de la realización del curso de formación en PRL adaptado a su puesto de trabajo antes de su incorporación. Hemos digitalizado este proceso, para favorecer que nuestros trabajadores puedan realizar dicha formación sin acudir a nuestras instalaciones, y en el horario que más les favorezca.

- Se realizan auditorías internas del cumplimiento del sistema de gestión con el fin de detectar posibles desviaciones y corregirlas de forma inmediata.
- Tenemos implantado protocolos de investigación de accidentes, que nos ayudan a detectar acciones de mejora, que trabajamos directamente con nuestros clientes. Nuestro objetivo es minimizar lo máximo posible los accidentes laborales, por ello, la colaboración y coordinación en la materia con nuestros clientes es de vital importancia.
- Nuestro Servicio de Prevención Mancomunado está formado por el Comité de Seguridad y Salud, destinados a apoyar e implantar acciones en materia de PRL.
- Superamos auditorías periódicas, cuatrienales, tal y como nos marca la legislación aplicable, con un resultado muy elevado o de excelencia en función de la razón social.
- Vigilancia de la salud: la empresa garantiza a todos sus trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los puestos inherentes a su puesto de trabajo.
- Concienciamos a nuestros trabajadores cedidos a través de la organización de un concurso "Conectados con la Seguridad" que premiaba las mejores propuestas de mejora para mejorar las condiciones de seguridad y salud de nuestros trabajadores. Se han recibido más de 40 propuestas, y hemos implantado más del 50% de ellas.

4.16. Desconexión Laboral

No se dispone de políticas de desconexión laboral, si bien existe una cultura de respeto a los horarios y tiempos de descanso de las personas. Nuestro software de gestión, por políticas de seguridad, no es accesible desde terminales que no está registrados en el dominio dentro de la red del grupo y dicho acceso solo es accesible ad-hoc y bajo autorización, para que las personas que por temas de flexibilidad laboral cumplan su horario laboral mediante teletrabajo.

4.17. Protocolos contra el acoso laboral

La cultura y valores de la empresa están orientados hacia el respeto a la dignidad de las personas que integran su organización.

Nuestro protocolo contra el acoso laboral y sexual dentro del ámbito laboral se elabora para la prevención y tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para prevenir y, en su caso, corregir, este tipo de conductas.

Este protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones, y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

En el mismo el Grupo declara:

- Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona
- Que toda la plantilla y a todos los niveles, debe contribuir a garantizar un entorno psicológicamente seguro.
 - Que las denuncias falsas son inaceptables.
- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad, respeto e igualdad.
- Que está expresamente en contra y prohíbe cualquier situación de acoso en el trabajo

Se compromete a:

- Difundir el contenido del presente protocolo
- Garantizar una investigación ágil, confidencial, independiente y eficaz.
- Establecer cauces para la denuncia de toda situación de acoso
- Tomar las medidas que procedan ante situaciones presuntas de acoso.
- Tomar las medidas que procedan ante situaciones constatadas de acoso.

El informa a los trabajadores de su obligación de:

- Tratar a los demás con respeto
- No ignorar situaciones que deban denunciarse
- Cooperar en la investigación de una denuncia
- Mantener la confidencialidad y la veracidad

El protocolo será de aplicación a todos los centros de trabajo del grupo.

5. Asuntos anticorrupción y soborno

5.1. Código Ético

El Código ha sido aprobado por el Órgano de Administración el 5 de septiembre del 2017 y se revisará y actualizará con la periodicidad que indique el Órgano de Administración.

El Código Ético es un documento de obligado conocimiento y cumplimiento por todas las personas que forman parte de la compañía, en él se establecen las pautas de comportamiento y bien hacer en el desarrollo de la actividad profesional de todas las trabajadoras de Rampimor, de estructura y en misión.

El personal de estructura tiene acceso al mismo a través de la intranet Corporativa. El personal en misión es conocedor y recibe formación online sobre esta materia a través del Programa Nortempo Acoge.

Incluye:

- Nuestros valores como compañía.
- Principios éticos de todas las sociedades que conforman el grupo:
 - o Respeto a los derechos humanos y a la legalidad.
 - o Respeto a las personas.
 - o Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.
 - o Seguridad y salud en el trabajo.
 - o Medidas anticorrupción y soborno.
 - o Imagen y reputación corporativa.
 - o Lealtad a la empresa y conflictos de intereses.
 - o Tratamiento de la información y del conocimiento.
 - o Relación con proveedores, colaboradores y clientes.
 - o Responsabilidad social.
- Todas las trabajadoras deben comunicar sus posibles incumplimientos a través del Canal de Denuncias: denuncias@nortempo.com.

Como ya se ha explicado en la descripción de las políticas, el grupo forma a todos sus trabajadores en los valores y principios éticos que deben regir el comportamiento de un miembro de la organización. Dentro de estas materias se recoge el cumplimiento escrupuloso con la normativa. Nuestros sistemas de auditoría tanto de calidad como de control interno supervisan que no se destinen recursos del grupo en ninguna acción o servicio que no tenga vinculación con el negocio y que esté autorizado por más de una

persona. Bien es cierto que la presencia en organismos públicos es irrelevante en términos de negocio y las incidencias con la administración no son de una relevancia que puedan ser susceptibles de prácticas de soborno o corrupción.

5.2. Ética y Valores.

En diciembre de 2018 nace el Comité de Ética y Valores, presidido por la Dirección Jurídica de la compañía, como respuesta a la necesidad de crear una organización más abierta y participativa en la que todos los que formamos Bampimor, veamos por el cumplimiento de los principios y valores.

Los objetivos de este Comité son:

- Promover el comportamiento ético, la cultura y los valores a todos los niveles de la organización.
- Dar a conocer dentro y fuera de la organización el Código Ético.
- Velar por el cumplimiento del Código Ético, y en concreto, de los valores y principios básicos de la compañía.
- Servir como canal de comunicación y denuncia de cualquier incumplimiento del Código Ético.
- Analizar las situaciones de desajuste con el cumplimiento del Código Ético, así como evaluar y mediar en conflictos internos, proponiendo las soluciones más adecuadas a cada caso.
- Contribuir a la mejora de la reputación de la compañía a través de nuestra cultura y valores.

No se ha recibido durante 2019 ninguna denuncia por incumplimiento del Código Ético ni por fraude.

El Código Ético se tiene a disposición de cualquier parte interesada, y de todas las nuevas incorporaciones, las cuales tienen obligado cumplimiento del mismo. Bampimor no tolera en ningún caso cualquier incumplimiento o irregularidad del código ético.

5.3. Canal de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones

Además del Canal de Denuncias incluida en nuestro Código Ético, Bampimor ha establecido procedimientos que aseguran que cualquier comunicación interna o externa que implique sugerencias, quejas o reclamaciones son atendidas y tratadas a la mayor brevedad posible.

El objetivo del Procedimiento PSG08 – Gestión Incidencias, NNCC, AACU y OOMM es definir la sistemática para el tratamiento y resolución de reclamaciones de los clientes, candidatos o proveedores e incidencias tanto internas como externas, que lleguen a la organización a través de cualquiera de los medios disponibles (buzón web, redes sociales, departamentos implicados, teléfono, teléfono 902, etc.) Así mismo se recoge también las no conformidades detectadas en auditoría interna y externa.

A través de contacto vía web, Buzón Web, aseguramos que cualquier parte interesada pueda comunicar cualquier incidencia o conducta de forma segura y anónima si así lo desea.

Las Sugerencias, Quejas y Reclamaciones son recibidas directamente por el Departamento de Calidad, el cual las remite, en función de su tipología o gravedad, al departamento u oficina responsable de su gestión, asegurando su respuesta en forma y plazo y apoyando en la resolución del problema.

Las comunicaciones recibidas por este medio son analizadas de forma conjunta con el Comité de Dirección y el Comité de Ética con la periodicidad que sea necesaria.

Vía de entrada	Año 2018	Año 2019
Teléfono directo y 902	11	7
Redes sociales	6	31
Buzón web	15	10
Oficina	7	3
Departamentos Central	4	3



Origen	Año 2018	Año 2019
Candidatos	5	14
Empleados	12	25
Clientes	2	4
Departamentos Centra	4	4
Anónimos	0	7

Todas las incidencias son registradas y atendidas y además son siempre resueltas de forma satisfactoria y acorde con la legislación vigente.

5.4. Aportaciones a asociaciones sectoriales

Desde las diferentes razones sociales del grupo trabajamos con diferentes asociaciones con el objetivo de mejorar los estándares de calidad del sector, establecer criterios de transparencia con la administración pública, conocer y dar a conocer la legislación de aplicación y su aplicación e impulsar políticas públicas más avanzadas en materia laboral.

Además, pretendemos compartir conocimiento y trabajar con nuestros clientes y empresas locales a mejorar la gestión integral de las personas en las empresas, ayudando no solo a través de la prestación de los servicios, sino también a través de la organización de eventos de divulgación, entre empresas y candidatos.

Por otro lado, parte de la inversión social de nuestra compañía, se centra en el apoyo a nuestros candidatos, ya que, desde nuestra red de oficinas, con presencia en España y Portugal, trabajamos en el asesoramiento a candidatos, ayuda a la búsqueda de empleo, profesionalización y desarrollo, desde la salida de sus centros formativos y en colaboración de entidades y administraciones locales. Nuestro objetivo es construir los mejores candidatos para nuestros clientes.

Las principales organizaciones en España y Portugal con las que participamos son: Fundación Nortempo, Apeste (Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos), Asempleo (Patronal de empresas de trabajo temporal y agencias de empleo), Aedipe (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas) y APE (Asociación para el progreso de la Dirección).

6. Respeto por los Derechos Humanos

Desde Rampimor, como empresa de gestión integral de RRHH, conocemos el impacto de nuestra actividad en los mercados laborales y la importancia de realizar nuestra labor con la mayor integridad y respeto hacia los Derechos Humanos.

Apoyamos y respetamos los diez principios relativos a los derechos humanos, el trabajo, medioambiente y la anticorrupción recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Nuestra cultura y filosofía de trabajo demuestra nuestro compromiso con los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, a la abolición efectiva del trabajo infantil y a la eliminación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación.

Nos preocupa incorporar en nuestros procedimientos internos elementos que evidencien la importancia que para nosotros tiene este aspecto, y estamos trabajando en el desarrollo de políticas y procedimientos formales en materia de derechos humanos.

Mediante nuestro Buzón Web y Canal de Denuncias, la organización pretende que cualquier persona, interna o externa, pueda comunicar, de forma confidencial si así lo desea, cualquier irregularidad en la materia, aseguramos que cualquier incidencia recogida a través de estos medios, será tramitada por nuestro Comité de Ética para el establecimiento de políticas correctivas y acciones que permitan prevenir y evitar estos asuntos.

Finalmente, aseguramos que todos nuestros trabajadores estén firmados en la materia, a través de nuestro Código Ético, aspecto recogido en las formaciones realizadas a nuestro personal de estructura, operativo y en misión.

No hemos recibido hasta el momento ninguna denuncia o incidencia en la materia a través de ninguna de las vías de contacto habilitadas para las partes interesadas.

Nuestro compromiso con el Respeto por los Derechos Humanos, se ratifica gracias al acuerdo de colaboración con Sonrisas de Bombay; relación al proyecto denominado "Salud Mental para Víctimas de Tráfico Humano" orientado a mejorar la salud mental de las víctimas de tráfico humano con fines de explotación sexual y de sus hijos e hijas.

7. Información de la Sociedad

7.1. Compromiso con el Desarrollo sostenible

Bampimor tiene presente en la definición de sus estrategias empresariales los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que aprobó la ONU en 2015, integrándolos en la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible.

Bampimor impacta positivamente en las comunidades locales al ofrecer empleo en todas las localizaciones en las que están presentes nuestros clientes, garantizando el establecimiento de relaciones laborales dentro del marco legal y normativo exigido.

Como proveedores integrales de servicios de RRHH queremos contribuir en, al menos, estos 4 objetivos que tienen una mayor relación con nuestra actividades y líneas de negocio:

- ODS4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- ODS5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- ODS8: Promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- ODS10: Reducción de la desigualdad en y entre los países.

7.2. Proveedores

En Bampimor consideramos a nuestros proveedores y empresas colaboradoras parte indispensable para la consecución de nuestros objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

Asumimos el compromiso de promover entre nuestros proveedores y colaboradores externos (sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión), prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en nuestro Código Ético: integridad, responsabilidad y comportamiento. Por lo que, esperamos que nuestros proveedores y colaboradores externos mantengan un comportamiento afine a nuestros principios.

Dentro del Sistema Integrado de Gestión de Bampimor, se incluye el procedimiento PSG04 – Compras y evaluación de proveedores, que

establece los criterios de gestión de compras y homologación de proveedores, así como la evaluación de su desempeño.

Debido al volumen de consumo de proveedores terceros, el grupo no realiza auditorías ya que no es una masa económica relevante dentro del grupo.

7.3. Relación con consumidores

Solo aquellas empresas que escuchan a sus clientes son capaces de adaptarse y mejorar.

Uno de nuestros objetivos estratégicos es conseguir la excelencia en calidad de la prestación de nuestros servicios, trabajamos cada día para superar las expectativas de nuestros clientes, a través de una relación cercana y diálogo continuo, a través de las visitas de nuestros consultores, la realización de eventos o a página web.

Bampimor apuesta por un Modelo 360 en toda su red de oficinas y consultores, que busca cubrir todas las necesidades de nuestros clientes en base a la gestión integral de RRHH de forma personalizada, buscando soluciones adaptadas a cada necesidad.

Estamos en continuo desarrollo para mejorar la experiencia cliente. Y con el objetivo de mejorar el conocimiento de la calidad percibida por nuestros clientes, se ha diseñado un nuevo sistema de evaluación de la satisfacción del cliente, arrojando los siguientes datos en 2019:

Encuestas 2019	CSAT (1-10)	CES (1-10)	NPS (escala NPS)	Participación
ETT	8,68	8,49	47% (Excelente)	14%
ETT Portugal	7,46	7,20	3% (Bueno)	20,3%
Mantelno - Limpieza y Mantelno - Outsourcing	8	7,75	21% (Muy bueno)	15%
Adviaró	8,97	8,1	67% (Excelente)	45%

7.4. Contribución fiscal

El grupo de empresa que conforman Bampimor está presente en España y Portugal. En España la gran parte de las sociedades liquidan el impuesto de beneficios bajo un grupo fiscal y en Portugal de forma individualizada.

No existen operaciones vinculadas entre países relevantes que influyan en la tasa fiscal a liquidar en cada país.

Los impuestos sobre beneficios pagados por el Grupo en el ejercicio 2019 ascienden a 966.892 euros (850.828 euros en 2018), de los cuales, 966.812 euros han sido pagados en España (826.705 euros en 2018) y 9.980 euros en Portugal (34.122 euros en 2018).

En el ejercicio 2019 el grupo ha recibido subvenciones de explotación por importe de 668.483 euros (478.573 euros en 2018), correspondiendo, principalmente, con bonificaciones de la Tesorería de la Seguridad Social y a la recepción de subvenciones para la realización de acciones formativas.

La información de los beneficios obtenidos por país se muestra en el siguiente cuadro:

2019

	España	Portugal	Total
Resultado antes de impuestos	3.031.605	-225.029	2.806.576
Impuesto sobre Sociedades	-836.323	31.999	-804.324
Resultado consolidado del ejercicio	2.195.282	-193.029	2.002.253

2018

	España	Portugal	Total
Resultado antes de impuestos	3.370.341	10.535	3.380.876
Impuesto sobre Sociedades	-865.500	-32.536	-898.036
Resultado consolidado del ejercicio	2.504.841	-22.002	2.482.839

8. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.

CONVOCATORIA DEL GRUPO	CSG	ABRANGUENÇA
Descripción del modelo de negocio, entorno en presencia, organización y estructura del Grupo, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, y los principales riesgos y factores que pueden afectar a su futura evolución.	1020-1026 110-111 110-117-1020-118	2.3. Modelo de negocio
Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, monitoreo y mitigación de riesgos e impactos significativos y de stakeholders, control, enfoque de las medidas adoptadas.	111-112 112-112	2.1. Políticas y procedimientos aplicados por el Grupo
Resumen de riesgos relevantes, definición de la materialidad de los riesgos de acuerdo con los principios de materialidad, seguimiento y evaluación de los riesgos y sus repercusiones en la contabilidad, entre otros aspectos, de acuerdo con los mencionados principios e información relevante, referenciada a todos los niveles de materialidad.	102-104	1.1. Información
Principales riesgos relacionados con operaciones comerciales de actividades de grupo, entre otros, sus riesgos comerciales, productos o servicios que pueden tener efectos negativos en acciones, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos, informando sobre los impactos detectados, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	101-103-103-2 103-2	2.2. Principales riesgos e impactos
MEDIO AMBIENTE		
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan a sus actividades principales, teniendo en cuenta los niveles de contaminación y medidas específicas de una actividad.	107-107-107-1 107-2	3. Aspectos medioambientales
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, transformación en uso secundario y eliminación de desechos, tanto en general como en los casos de alta prioridad.	101-107-107-1 107-1-107-2	3. Aspectos Medioambientales
Uso sostenible de los recursos		
Ciclo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	103-1	3. Aspectos Medioambientales
Consumo eléctrico y fuentes de energía.	103-1	
Medidas para reducir el consumo de energía y el uso de energías renovables.	103	
Consumo de materias primas.	101-101-1	1.1. Gestión de recursos naturales
Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de uso de materias primas.	103	

Número de horas de asistencia a medidas adoptadas a nivel de difusión de la conciencia e fomento del espíritu comunitario de estos por parte de ambas organizaciones	400-0 100 400-2 400-0	4.10. Asistencia a las actividades laborales
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	100 400-0	4.10. Seguridad y salud laboral
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; prevención de riesgos laborales	400-0	
Relaciones sociales		
Organización de actividades sociales, incluidos procedimientos para informar y consultar a personas y negociar con ellas	100 400-0	4.10. Relaciones laborales
Participación de empleados o colectivos por consenso o elección por parte	400-0	
Balanza de los intereses colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	100 400-0	
Formación		
Políticas de formación y desarrollo profesional de la plantilla	100 400-0	4.10. Formación
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	400 000-0	
Accesibilidad		
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	100 400-0	4.10. Accesibilidad de personas con discapacidad
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	100 400-0	4.10.40 - Igualdad
Plan de igualdad (Cap. III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	100 400-0	
Medidas adoptadas para promover el empleo	100 400-0	4.10.40.10 - Empleo
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	100 400-0	4.10.40.10.10 - Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
Políticas contra todo tipo de discriminación	100 400-0	4.10.40.10.10.10 - Discriminación
Control de la diversidad	100 400-0	4.10.40.10.10.10.10 - Diversidad
Procedimientos de control de empresas y organizaciones de base	100 400-0	4.10.40.10.10.10.10.10 - Control de empresas


 Representante de los trabajadores de la empresa
 Fecha: 10/05/2023

OBJETIVO Y MEDIDAS	GR	APORTA DERECHOS
Respeto de los derechos humanos		
Adopción de procedimientos o de políticas aplicadas en materia de derechos humanos	100-100	6. Respeto por los Derechos Humanos
Procesos de auditoría y seguimiento de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	100-0	
Respeto por parte de nuestros proveedores y terceros	100-0	
Prevención y cumplimiento de los requisitos de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a negociar colectivamente	100-0	
Eliminación de la discriminación en el empleo y la promoción	100-0	
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	100-0	
Respeto a los derechos de los trabajadores	100-0	

OBJETIVO	GR	APORTA DERECHOS
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	100-100-0	2.4. Control anti-tráfico de influencias
Medidas para luchar contra el lavado de capitales	100-0	5.4. Operaciones y actividades sectoriales
Aplicación de estándares y medidas de control interno	100-0	

OBJETIVO	GR	APORTA DERECHOS
Socios		
Comunicación de la empresa con el personal asociado		
Integración de la actividad de la cadena en el empleo y el desarrollo	100	7.1. Comunicación con el personal asociado
Integración de la actividad de la cadena en las prácticas laborales y ambientales	100-0	
Relaciones mantenidas con los recursos humanos desde los niveles más altos de la jerarquía de la empresa	100-10	5.7. Operaciones y actividades sectoriales
Acciones de promoción o patrocinio	100-10	
Su contribución y proveedores		
Indicadores de calidad de compra de productos sociales, incluyendo de proveedores minoritarios	100-100-0	7.2. Proveedores
Condiciones de las relaciones con proveedores y subcontratistas de la empresa (trato social y ambiental)	100-100-0	
El impacto de prácticas y actividades y resultados de las mismas	100-100-0	

Banquepar, S.A. y sus filiales de comercio
 Presente y futuro en la Fundación del año 2019

Figura 2.2014

Clientes		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	526,2	2.3. Fideicomisos y otros recursos
Sistema de reclamación	450,2 (85,6%)	
Quejas recibidas y resoluciones de las mismas	1.200 (236,2%)	
Información fiscal		
Fondo Fidei: Montados por el grupo	500.000,0	2.4. Contribución fiscal
Impuestos sobre beneficios pagados	104.800,0	
Impuestos sobre actividades económicas	351,0	



Borealis, S.L. y sus socios comerciales
 Centro de Información de los Consumidores de España 2019

**BAMPIMOR, S.L.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

**Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No Financiera**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los socios de Bampimor, S.L:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Bampimor, S.L. (en adelante la Sociedad Dominante) y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo).

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF del Grupo, así como su contenido, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad Dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado.

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

Los administradores de la Sociedad Dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en



REGISTRO DE ECONOMISTAS AUDITORES
S.L.
C/Alfonso de Ercilla, 112
28014 Madrid

relación con el cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Alcance del trabajo

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINF, como son:

- Obtener conocimiento del modelo de negocio, las políticas y el enfoque de gestión aplicado, así como los principales riesgos, relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para su revisión.
- Revisión de las actuaciones de la entidad para determinar la relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la entidad considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos de la entidad para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreo.
- Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales de la entidad.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

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

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Bampimor, S.L. y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado.

Uso y distribución

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

A3M Auditores & Consultores del Noroeste, S.L.



A3M Auditores
Consultores del Noroeste, S.L.
C.I.F. 15112011

Marcos Gavieiro-Vázquez

30 de junio de 2020