

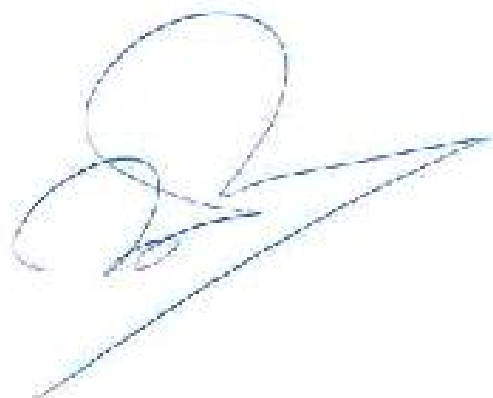
BAMPIMOR, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

**Estado de Información No Financiera
e Informe de Verificación Independiente
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020**

ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Modelo de negocio	2
2.1. Políticas y procedimientos aplicados por el Grupo	4
2.2. Principales riesgos y materialidad	5
3. Asuntos Medioambientales	5
3.1. Gestión de recursos y residuos	9
4. Asuntos sociales y laborales	10
4.1. Distribución de empleados	10
4.2. Número de despidos	15
4.3. Remuneraciones medias	16
4.4. Diversidad	17
4.5. Selección	17
4.6. Retribución	17
4.7. Formación	18
4.8. Inserción laboral de personas con discapacidad	19
4.9. Relaciones laborales	22
4.10. Absentismo	27
4.11. Plan de igualdad	28
4.12. Discriminación laboral	24
4.13. Brecha salarial	24
4.14. Conciliación familiar	24
4.15. Seguridad y salud laboral	25
4.16. Desconexión Laboral	28
4.17. Protocolos contra el acoso laboral	28
5. Asuntos anticorrupción y soborno	29

5.1. Código Ético	29
5.2. Ética y Valores.....	30
5.3. Canal de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones.....	31
5.4. Aportaciones a asociaciones sectoriales.....	32
5. Respeto por los Derechos Humanos.....	33
7. Información de la Sociedad.....	34
7.1. Compromiso con el Desarrollo sostenible.....	34
7.2. Proveedores.....	35
7.3. Relación con consumidores.....	35
7.4. Contribución fiscal.....	36
8. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.....	36



1. Introducción

A finales del 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 aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2000, 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 transponen al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/40/UE de Parlamento Europeo y del Consejo, en lo 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 consecuentemente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos, y que incluya, entre otros 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, el respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativo 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 o 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 2020.

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 102 millones de euros. En cuanto a empleados el alcance representa 745 empleados directos y una media de 4.669 empleados cedidos o contratados en unidades de trabajo anualizadas.

La Información del Estado de Información no Financiera de Grupo Bampimor está verificada por ABM Auditores y Consultores del Nordeste 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, payroll) 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, guarda 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 los 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 (PEyD), define las directrices y el enfoque de la organización, poniendo a las personas en el centro.

Entre los objetivos de PEyD 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 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 colaboración. Este catálogo de servicios es desarrollado por el top diez del ranking de las empresas de trabajo temporal, diferenciando en cada uno de ellos el peso de los distintos negocios.

Esta clasificación de negocios es la que se aplica dentro del grupo a nivel organizativo, tanto en 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. En 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 que 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 de negocio para poder ser competitivos en el mercado.

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

- Nartempo ETT S.L., ISO 9001:2015
- Mantemnor Outsourcing S.L., ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015
- Mantemnor Limpiezas S.L., ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015
- NT for Learning S.L., ISO 9001:2015; ISO 14001:2015 e ISO 27001

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

- Nartempo ETT S.L., indicador Ardán 2019 como empresa generadora de riqueza 2019.
- Mantemnor Limpiezas S.L., indicador Ardán 2019 como empresa generadora 2019.

En 2020, no se han recibido certificaciones/reconocimiento por terceros.

2.3. 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 de 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 certificadas 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 califique las áreas de mayor relevancia para sus partes interesadas, externas e internas, y poder trabajar sobre ellas de forma alineada con su Plan Estratégico.

Bampimor 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: Apepoc (Portugal) y Asembleo (España). Este 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, RSC, estándares 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, Bampimor establece las siguientes prioridades (por orden de importancia) para comenzar a desarrollar su cultura sostenible, asegurando que las necesidades de los grupos de interés sean 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 del 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 al 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 Bempimor 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 aprovisionamientos 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 Mantehor Limpiezas S.L. y Mantehor Outsourcing S.L. (certificado 15 14/17104). 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 ni 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 consiguientes 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. Toda esta, englobado en los criterios definidos en el PSG14 Compras y Evaluación de proveedores, y ESG07- 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 externo, a través de campañas y formación, centrada sobre todo en aquellos puestos en donde se puedan condenser 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, ya para ir incrementando 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 luminosas, para reducir el consumo eléctrico y costes asociados.

según las recomendaciones de la auditoría energética realizada a nuestras instalaciones en 2016, que ha sido actualizada en 2020, según los requisitos del RD 56/2015.

KPIs medioambientales	2019	2020
Emissiones CO2 directas	195,96 Tn CO2 eq	167,15 Tn CO2 eq
Emissiones CO2 indirectas	298,50 Tn CO2 eq	244,43 Tn CO2 eq
Consumo eléctrico	654,45 MWh	515,20 MWh
Residuos no peligrosos gestionados	10,80 Tn	3,30 Tn
Combustible	49363,74 l	30027,05 l
Consumo de papel	11,90 Tn	6,25 Tn
Consumo de papel por contratación	10,24 uds.	8,42 unidades
Impresiones realizadas	3.211.608 impresiones	1.812.667 impresiones
Número de EPIs distribuidos	13.828 uds.	5.175 unidades
Consumo de agua	2.825 m3	2.142 m3
Consumo de bolsas de plástico	1.274.005 uds.	1.541.935 unidades

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 papeles. 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; en 2019, 12,24 folios y en 2020 8,42 folios por movimiento laboral gestionado).

3.1. Gestión de recursos y residuos:

La compañía controla consumos y sus residuos asociados a través del Plan de Acción 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 operativa con proveedores, trabajadores, y clientes.
2. Campañas de concienciación y sensibilización medioambiental, que fomenta el conocimiento de las ER por el personal de estructura, operativo y en misión.
3. Formación en Buenas prácticas medioambientales a todo el nuevo personal en misión a través del programa Northern Agenda.
4. Conciencia de las mejoras de eficiencia energética comenzadas en 2017, mejorando instalaciones eléctricas e impulsando la instalación de LEDs.
5. Homologación de proveedores más 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 EPIs y ropa de trabajo.
6. Incorporación de productos ecológicamente sostenibles, de forma que conseguimos reducir nuestro impacto en residuos e indicadores de aspectos ambientales.

A 31 de diciembre de 2020, Sampinor, no tiene provisiones y garantías para riesgos ambientales.

4. Asuntos sociales y laborales

4.1. Distribución de empleados:

2020

		ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEADOS		887	59	946
GÉNERO	HOMBRES	191	18	213
	MUJERES	691	42	736
EDAD	1 - MENOS DE 30	154	17	170
	2 - ENTRE 30 Y 50	454	25	479
	3 - MÁS DE 50	280	14	294
CATEGORÍA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	91	28	123
	DIRECTORES Y MANAGERS	70	0	70
	PERSONAL OPERATIVO	583	71	654
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	95	4	99

2019

		ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEADOS		973	199	1.172
GÉNERO	HOMBRES	214	119	333
	MUJERES	759	80	839
EDAD	1 - Menos de 30	181	56	237
	2 - Entre 33 y 50	520	67	587
	3 - Más de 50	272	76	348
CATEGORÍA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	115	17	134
	DIRECTORES Y MANAGERS	41	5	50
	PERSONAL OPERATIVO	710	128	838
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	78	9	87

2020

EMPLEADOS TIPO DE CONTRATO			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
GÉNERO	HOMBRES	INDEN	53	1	54
		INDO	1	0	1
	MUCHACHAS	INDEN	131	4	135
		INDO	84	12	96

EDAD	1- Menos de 30	INDEN	13	1	14
		INDO	0	0	0
	31- Entre 30 y 40	INDEN	27	1	28
		INDO	193	22	215
	3- Mas de 40	INDEN	228	5	233
		INDO	75	1	76

CATEGORÍA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	INDEN	14	0	14
		INDO	20	23	43
	COORDINADORES Y MANAGERIA	INDEN	1	0	1
		INDO	33	12	45
	ESPECIAL DE INGENIERIA	INDEN	243	10	253
		INDO	24	3	27
	SUPERVISORES Y OPERARIOS	INDEN	0	0	0
		INDO	70	1	71

2019

EMPLEADOS TIPO DE CONTRATO			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
GÉNERO	HOMBRES	INDEN	24	35	59
		INDO	55	3	58
	MUCHACHAS	INDEN	50	100	150
		INDO	79	3	82

EDAD	1- Menos de 30	INDEN	24	51	75
		INDO	0	0	0
	2- Entre 30 y 40	INDEN	207	21	228
		INDO	199	10	209
	3- Mas de 40	INDEN	23	10	33
		INDO	28	0	28

CATEGORÍA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	INDEN	12	0	12
		INDO	43	4	47
	COORDINADORES Y MANAGERIA	INDEN	1	0	1
		INDO	31	4	35
	ESPECIAL DE INGENIERIA	INDEN	243	24	267
		INDO	27	1	28
	SUPERVISORES Y OPERARIOS	INDEN	0	0	0
		INDO	22	1	23

2020

EMPLEO INDICATIVO DE OTRAS CATEGORÍAS			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
GENERO	HOMBRES	COMPLETA	80	0	80
		PARCIAL	45	1	46
	MUJERES	COMPLETA	230	17	247
		PARCIAL	207	8	215

EJEC	1- MENOS DE 10	COMPLETA	0	0	0
		PARCIAL	4	2	6
	2- ENTRE 10 Y 20	COMPLETA	24	20	44
		PARCIAL	20	3	23
	3- MAS DE 20	COMPLETA	7	0	7
		PARCIAL	10	0	10

CATEGORIA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	COMPLETA	93	23	116
		PARCIAL	9	0	9
	DIRECTORES Y MANAGERES	COMPLETA	21	2	23
		PARCIAL	5	0	5
	TECNICAL OPERATIVE	COMPLETA	246	4	250
		PARCIAL	170	9	179
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	COMPLETA	22	4	26
		PARCIAL	2	0	2

2021

EMPLEO INDICATIVO DE OTRAS CATEGORÍAS			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
GENERO	HOMBRES	COMPLETA	97	24	121
		PARCIAL	37	0	37
	MUJERES	COMPLETA	200	24	224
		PARCIAL	120	14	134

EJEC	1- MENOS DE 10	COMPLETA	1	0	1
		PARCIAL	2	0	2
	2- ENTRE 10 Y 20	COMPLETA	27	0	27
		PARCIAL	24	0	24
	3- MAS DE 20	COMPLETA	0	0	0
		PARCIAL	0	0	0

CATEGORIA	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	COMPLETA	94	9	103
		PARCIAL	21	0	21
	DIRECTORES Y MANAGERES	COMPLETA	17	0	17
		PARCIAL	2	0	2
	TECNICAL OPERATIVE	COMPLETA	242	0	242
		PARCIAL	196	0	196
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	COMPLETA	15	0	15
		PARCIAL	4	0	4

200

DETALLE EMPLEOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL			ESPANA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	JEFES DE PÁRAMETROS ADMINISTRATIVOS	1- HOMBRES	20	7	27
		2- MUJERES	20	6	26
	DIRECTORES Y MANAJERES	1- HOMBRES	76	5	81
		2- MUJERES	20	8	28
	PERSONAL OPERATIVO	1- HOMBRES	67	1	68
		2- MUJERES	123	6	129
SUPERVISORES Y COORDINADORES	1- HOMBRES	8	4	12	
	2- MUJERES	27	1	28	

EMPLEOS PROFESIONALES FIJOS	ANALISTAS Y ASISTENTES TÉCNICOS	1- HOMBRES	27	4	31
		2- MUJERES	43	6	49
		3- MAS DE 30	1	1	2
	DIRECTORES Y MANAJERES	1- HOMBRES	8	0	8
		2- MUJERES	18	6	24
		3- MAS DE 30	1	1	2
	PERSONAL OPERATIVO	1- HOMBRES	67	1	68
		2- MUJERES	127	6	133
		3- MAS DE 30	17	1	18
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	1- HOMBRES	8	4	12
		2- MUJERES	27	1	28
		3- MAS DE 30	1	1	2

201

DETALLE EMPLEOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	JEFES DE PÁRAMETROS ADMINISTRATIVOS	1- HOMBRES	26	7	33
		2- MUJERES	44	6	50
	DIRECTORES Y MANAJERES	1- HOMBRES	77	7	84
		2- MUJERES	23	7	30
	PERSONAL OPERATIVO	1- HOMBRES	68	0	68
		2- MUJERES	64	6	70
SUPERVISORES Y COORDINADORES	1- HOMBRES	9	1	10	
	2- MUJERES	41	4	45	

EMPLEOS PROFESIONALES FIJOS	ANALISTAS Y ASISTENTES TÉCNICOS	1- HOMBRES	27	4	31
		2- MUJERES	43	6	49
		3- MAS DE 30	1	1	2
	DIRECTORES Y MANAJERES	1- HOMBRES	8	0	8
		2- MUJERES	18	6	24
		3- MAS DE 30	1	1	2
	PERSONAL OPERATIVO	1- HOMBRES	68	1	69
		2- MUJERES	127	6	133
		3- MAS DE 30	17	1	18
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	1- HOMBRES	9	1	10
		2- MUJERES	34	4	38
		3- MAS DE 30	1	1	2

Los datos de las tablas anteriores van referidos al personal de la estructura del grupo de empresas Bampimor a fecha 31/12/2019 y 31/12/2020.

Como se indica al inicio del informe centro 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 la 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 recoge además una media anual de las personas contratadas debido a la estacionalidad y variabilidad de las contrataciones del personal cedido. La comparativa sobre la información del personal puesto a disposición se muestra en el siguiente cuadro:

2019

			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEO MEDIO			3.463	900	4.369
EMPLEO MEDIO - GÉNERO	GÉNERO	HOMBRES	2.809	519	3.328
		MUJERES	1.552	381	2.046
EMPLEO MEDIO - EDAD	EDAD	1 - MENOS DE 30	979	434	1.413
		2 - ENTRE 30 Y 50	2.315	401	2.726
		3 - MÁS DE 50	350	71	421

2020

			ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
EMPLEO MEDIO			4.104	779	4.883
EMPLEO MEDIO - GÉNERO	GÉNERO	HOMBRES	3.208	489	3.697
		MUJERES	1.896	290	2.186
EMPLEO MEDIO - EDAD	EDAD	1 - Menos de 30	1.152	373	1.525
		2 - Entre 30 y 50	2.928	344	3.272
		3 - Más de 50	424	62	486

4.2. Número de despidos:

2020

		ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
VOLUMEN DE DESPIDOS				
DESPIDOS - GÉNERO	HOMBRES	5	0	5
	MUJERES	24	3	27
DESPIDOS - EDAD				
DESPIDOS - EDAD	1- Menos de 30	0	0	0
	2- Entre 30 y 50	20	2	22
	3- Más de 50	2	1	3
DESPIDOS - CATEGORÍA PROFESIONAL				
DESPIDOS - CAT. PROFESIONAL	ANALISTAS Y DIRECTORES Y MANAGERS	18	3	21
	DIRECTORES Y MANAGERS	10	0	10
	PERSONAL OPERATIVO	0	1	1
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	2	0	2

2019

		ESPAÑA	PORTUGAL	TOTAL
NÚMERO DE DESPIDOS				
DESPIDOS - GÉNERO	HOMBRES	15	0	15
	MUJERES	63	5	68
DESPIDOS - EDAD				
DESPIDOS - EDAD	1- Menos de 30	10	0	10
	2- Entre 30 y 50	43	3	46
	3- Más de 50	10	0	10
DESPIDOS - CATEGORÍA PROFESIONAL				
DESPIDOS - CAT. PROFESIONAL	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	5	0	5
	DIRECTORES Y MANAGERS	7	0	7
	PERSONAL OPERATIVO	58	1	59
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	8	0	8

4.3. Remuneraciones medias:

2020

REMUNERACIÓN MEDIA		ESPAÑA	PORTUGAL
GENERO	HOMBRES	24.257,13 €	13.303,24 €
	MUJERES	13.505,82 €	12.021,31 €
EDAD	Menos de 30	16.212,07 €	9.517,32 €
	Entre 30 y 50	21.267,62 €	15.441,75 €
	Más de 50	26.380,43 €	19.933,51 €
CAT. PROFESIONAL	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	16.613,50 €	10.161,30 €
	DIRECTORES Y MANAGERS	30.459,33 €	21.734,37 €
	PERSONAL OPERATIVO	10.000,87 €	11.794,04 €
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	21.305,46 €	12.765,65 €

2019

REMUNERACIÓN MEDIA		ESPAÑA	PORTUGAL
GENERO	HOMBRES	18.796,25 €	10.850,00 €
	MUJERES	16.953,57 €	9.845,00 €
EDAD	Menos de 30	16.175,36 €	9.202,03 €
	Entre 30 y 50	17.263,70 €	11.141,00 €
	Más de 50	17.903,37 €	9.935,00 €
CAT. PROFESIONAL	ANALISTAS Y ADMINISTRATIVOS	17.485,72 €	13.815,00 €
	DIRECTORES Y MANAGERS	31.719,53 €	30.335,00 €
	PERSONAL OPERATIVO	13.650,16 €	8.804,00 €
	SUPERVISORES Y COORDINADORES	16.477,93 €	17.072,03 €

4.4. Diversidad

En Bampimor nos consideramos una empresa inclusiva, la diversidad forma parte de nuestro 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 avuercia generar una ventaja competitiva en los equipos.

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 plasmado por cada uno de nuestros procesos internos, diseñando DPI (definiciones de puestos de trabajo) donde se reflejan los valores y capacidades clave de cada uno de nuestros trabajadores. Concluimos que todos nuestros nuevos trabajadores tengan nuestra filosofía de mejora y excelencia, y sean adheridos de nuestros valores: respeto, pasión, aprendizaje, compromiso y orientación a resultados, marcan nuestros procesos de selección.

El Departamento de RRHH 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 nuestros trabajadores de estructura o en misión.

4.6. Retribución

En Bampimor a cada persona que entra a formar parte de la organización se le brinda la oportunidad de vivir 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 de otros compañeros.
- Salario emocional, conformado por el seguro de salud, mejora de las condiciones 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 del Grupo para el año 2020 ha supuesto la cantidad de 132.352 euros anuales frente a los 245.347 euros anuales del año 2019.

Por su parte, la retribución de los miembros de alta dirección del Grupo durante el ejercicio 2020 ha ascendido a 55.044 euros (91.702 euros en 2019).

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 oportunas, en su calidad, ideas, e incluso en la creatividad de las mismas.

El éxito depende de que encontremos a las personas adecuadas, formadas de manera óptima y desarrolladas 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. Fomónos ayude 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 2020, se han impartido un total de 30 horas de formación dentro del Proyecto Píldoras Formativas, con una valoración/satisfacción del 9 score 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.

Objetivo	Horas Impartidas 2019	Horas Impartidas 2020
Personal de estructura y operativo	11.489	14.321
Personal cedido	19.264	44.122

- **Mentoring:** Nuestro programa de Mentoring ayuda a lanzar y detectar 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 cedidos 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 No-time 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 2020 ha contratado 58 personas que disponían de certificado con reconocimiento de grado de discapacidad superior al 33% frente a las 55 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 Nor tiempo, 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 2020 se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- I. Nor Galicia Integra 2019-2020 y Nor Galicia Integra 2020-2021 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, Vigo y Santiago esta última edición.
- I. INTEGRA-T Muller 2019-2020 y INTEGRA-T Muller 2020-2021 programa de diseño e implementación de itinerarios personalizados de empleo y acciones que favorecen 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%.
- II. AFD Acciones formativas para personas desempleadas, contamos con 5 cursos para impartir en Fundación en 2020 y 2021.
- 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 A-DIPE Cantabria comenzado en 2019 y que finalizará en 2020.

- VI. Gestión de itinerarios personalizados de inserción de la Comunidad de Madrid, programa está dirigido a personas en riesgo de exclusión social en el que se llevan a cabo itinerarios personalizados de empleo a 50 usuarios.
- VII. Proyecto "Reclutamiento para el empleo" Colaboramos con la Xunta de Galicia en este programa es específico dirigido a personas que perciben la RISGA o renta mínima, y a su entorno familiar. Asesoramos, formamos y apoyamos en su inserción laboral a 100 participantes de Santiago, Coruña y Vigo.

b) Bampinor colabora con los días CEE propiedad de la Fundación Norintemp, No Integra S.L., Norintemp Services S.L, fin último es la integración laboral en el mercado mediante de personal con discapacidad y 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 Norintemp es experto: limpiezas de pisos, recepción, gestión de almacén.

c) 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.

Además, en nuestro Código Ético, se incluyen los principios que aseguran la respuesta a este asunto 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 puestos 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

Bamplimor 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 propuestas 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 Bamplimor tienen acceso a la Intranet Corporativa, en la actualidad en plena actualización y traducción multilingüe, 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 servicio.

2020

Días Absentismo		España	Portugal
GENERO	HOMBRES	102	31
	MUJERES	1941	154

2023

Días Absentismo		España	Portugal
GENERO	HOMBRES	3381	72
	MUJERES	18093	605

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 Campimor (enmarcado 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 75% por mujeres, cifra muy similar a la de 2019 que se situaba en torno al 71%. 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. 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 equipos y valoración en caso en donde se solicite el movimiento geográfico y necesidades puntuales de teletrabajo.

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

4.15. Seguridad y salud laboral.

KPI		2019	2020
Formación seguridad y salud de los empleados (horas)	Mujeres	25,257	24,104
	Hombres	24,765	25,440
N.º accidentes mortales (en valor absoluto)	Mujeres	0	0
	Hombres	1	0
Índice de incidencia	Mujeres	25,42	54,88
	Hombres	28,25	84,82
Índice de incidencia externalidades profesionales	Mujeres	0,26	0,28
	Hombres	0,21	0,37
Índice de Frecuencia	Mujeres	50,52	25,70
	Hombres	76,17	42,64
Índice de Gravedad	Mujeres	1,26	0,85
	Hombres	1,41	1,36

KPI	Sexo	2020		
		Con baja	Sin baja	Total
N.º accidentes laborales	Mujeres	193	170	363
	Hombres	230	248	478

KPI	Sexo	2019		
		Con baja	Sin baja	Total
N.º de accidentes laborales	Mujeres	265	230	495
	Hombres	359	255	614

El Sistema Integrado de Gestión de Bampimar 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:

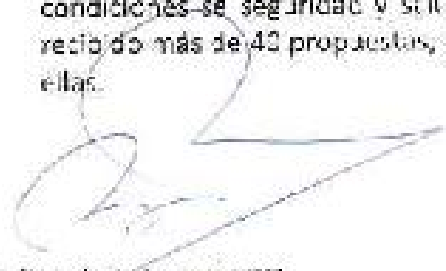
- Formación obligatoria de todos los trabajadores en materia de PRL asociado a su puesto de trabajo, través de formación on-line y/o presencial.
- Información en PRL sobre los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, instalaciones, y medidas de emergencia de cada centro en donde prestamos servicio o cedamos personal.
- Realización de evaluaciones de riesgos y sus actualizaciones, en todos los servicios que nuestros líneas de externalización tienen abiertos.
- La empresa ha adoptado las medidas necesarias para mitigar los riesgos que no se puedan 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 Pólizas Formativas en PRL hemos invertido en 2020 más de 50 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 los

medidas preventivas de aplicación a los mismos y medidas de emergencia.

- Todos nuestros trabajadores en México cumplen con la obligatoriedad de la realización del curso de formación en PRL adaptado a su puesto de trabajo antes de su incorporación. Hemos diseñado 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 debilidades 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 evaluaciones periódicas cuatrimestrales, tal y como 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 riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- Concienciamos a nuestros trabajadores mediante a través de la organización de un concurso "Conectados con la Seguridad" que premia 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 de 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 aquellas 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 estén 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 disponga 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 todos los trabajadores de Barmidor, de estructura y en misión.

El personal de estructura tiene acceso al mismo a través de la Intranet Corporativa. El personal en misión es conocido y recibe formación online sobre esta materia a través del Programa Fortempo Arqye.

Incluye:

- Nuestros valores como compañía.
- Principios éticos de todas las sociedades que conforman el grupo:
 - a) Respeto a los derechos humanos y a la legalidad.
 - b) Respeto a las personas.
 - c) Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.
 - d) Seguridad y salud en el trabajo.
 - e) Medidas anticorrupción y soborno.
 - f) Imagen y reputación corporativa.
 - g) Lealtad a la empresa y conflictos de intereses.
 - h) Tratamiento de la información y del conocimiento.
 - i) Relación con proveedores, colaboradores y clientes.

- o Responsabilidad social.
- Todos los trabajadores deben comunicar sus posibles incumplimientos a través del Canal de Denuncias: denuncias@nor tempo.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 este 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, valoramos 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 2020 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 obligación de cumplimiento del mismo. Bampolmar no tolera en ningún caso cualquier incumplimiento o irregularidad del código ético.

5.2. Canal de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones

Además del Canal de Denuncias incluido en nuestro Código Ético, Bampolmar 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 PSGCB – Gestión Incidencias, NNCC, AACC y COMV es definir la metodología 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 911), etc.) Así mismo se recoge también las no conformidades detectadas en auditoría interna y externa.

A través del 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 de problemas.



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 2019	Año 2020
Teléfono directo y 902	7	8
Redes Sociales	31	14
Form web	10	3
Oficina	3	8
Departamento Central	3	2

Origen	Año 2019	Año 2020
Funcionarios	14	11
Empleados	25	35
Clientes	4	21
Departamento Central	4	1
Anónimos	7	2

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

5.4. Aportaciones a asociaciones sectoriales

Desde las diferentes redes 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 NorteMm, Apeispe (Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos), Asemolec (Patronal de empresas de trabajo temporal y agencias de empleo), Aeditec (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas), APD (Asociación para el progreso de la Dirección) y CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales).

6. Respeto por los Derechos Humanos

Desde Bamimor, como empresa de gestión integral de RRHH reconocemos e impacta de nuestra actividad en los mercados laborales y la importancia de realizar nuestra labor con la mayor integridad y respeto hacia los Derechos Humanos.

Apujamos 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 de nuestra 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. Alentamos que evidencien la importancia que para nosotros tiene este aspecto, y estamos trabajando en el desarrollo de políticas y procedimientos firmes en materia de Derechos Humanos.

Mediante nuestro botón Web y Canal de Denuncias, la organización entiende 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 ve reforzado gracias al acuerdo de colaboración con Serfides de Bompay, relativo 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

Banpimor 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.

Banpimor 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 Bampimar 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 de 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 afín a nuestros principios.

Dentro del Sistema Integrado de Gestión de Bampimar, se incluye el procedimiento FSG04 – 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 auditoría ya que no es una masa económica relevante dentro de Bampim.

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 diáloga continuo, a través de las visitas de nuestros consultores, la realización de eventos o la página web.

Bampimar 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	8,69	8,49	47% (Excelente)	13%
ETT Portugal	7,48	7,26	8% (Bueno)	23,3%
Mano de Obra Empleados y Mano de Obra Outsourcing	8	7,79	21% (Muy bueno)	15%
AdMark	8,67	9,1	67% (Excelente)	45%

En 2020 no ha sido posible realizar las encuestas debido la situación de crisis sanitaria.

7.4 Contribución fiscal

El grupo de empresa que conforman Bomplimor está presente en España y Portugal. En España la gran parte de las sociedades liquida 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 2020 ascienden a 712.582 euros, de los cuales, 657.778 euros han sido pagados en España y 14.805 euros en Portugal.

En el ejercicio 2020 el grupo ha recibido subvenciones de explotación por importe de 1.816.765 euros (568.483 euros en 2019) correspondiendo, principalmente, con bonificaciones de la Tesorería de la Seguridad Social y a la recepción de subvenciones para la realización de acciones formativas.

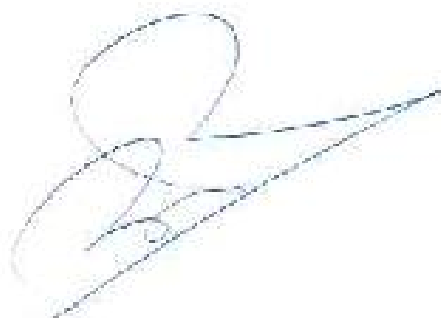
La información de los beneficios obtenidos por país se muestra en el siguiente cuadro:

2020

	España	Portugal	Total
Resultado antes de impuestos	3.279.049	-151.201	3.127.848
Impuesto sobre Sociedades	715.313	20.934	698.376
Resultado consolidado del ejercicio	2.599.730	-130.267	2.429.463

2019

	España	Portugal	Total
Resultado antes de impuestos	3.031.695	-225.029	2.806.666
Impuesto sobre Sociedades	836.323	31.953	804.374
Resultado consolidado del ejercicio	2.195.372	-193.029	2.002.343



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

Contenido de la materia	Código	Asignatura ECFE
Evaluación del modelo de negocio, Entorno empresarial, organización y estructura del Grupo, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-0102-6 102-1a 102-15 102-18	7. Mercado de negocios
Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y abaratación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo las medidas adoptadas	102-1 102-2	2.1. Políticas y procedimientos aplicados por el Grupo
Resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de rendimiento no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los programas y que fortalezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con las normas nacionales, europeos e internacionales de referencia utilizados para cada materia.	102-54	1. Introducción
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, 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 identificarlos y evaluarlos, e informando sobre los impactos esperados, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	102-18 102-2 102-3	2.2. Principales riesgos y materialidad
Materia / Capítulo	Código	Asignatura ECFE
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de colaboración o asociación específicas de una actividad	305-5 305-6 305-7	3. Asuntos Medioambientales
Estrategia de gestión y prevención de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos, acciones para evitar el desperdicio de alimentos	301-2 301-3 301-3 301-2	3. Asuntos Medioambientales
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	302-1	
Consumo, diseño e eficiencia energética	303-1	3. Asuntos Medioambientales
Medidas para mejorar la eficiencia energética renovables	303	
Consumo de materias primas	103 301-1	
Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de materias primas	103	3.1. Gestión de recursos y residuos

Cambio climático		103	4. Asuntos Medioambientales
Emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce		103-1	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		103-2	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y medidas implementadas para el fin		104-1, 104-2	
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		103	3. Asuntos Medioambientales
Impactos derivados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		104-1, 104-2	
Personal			
Empleado		102-5, 405-1	4.2. Distribución de empleados
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		102-5, 401-1, 403-1	4.1. Distribución de empleados
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		102-8, 401-1, 405-1	4.1. Distribución de empleados
Presencia anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		403-1	4.2. Número de contratos temporales
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		405-2	4.3. Retiradas voluntarias medidas
Remuneraciones medias y su evolución, desglosadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		405-2	4.1.3. Brecha salarial
Brecha salarial		405-2	4.5. Distribución
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		405-2	4.1.6. Organización laboral y 4.8. Gestión de personal personas con discapacidad
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la remuneración variable, dietas, indemnizaciones, e pago a los sistemas de previsión de jubilación a largo plazo y cualquier otra compensación pagada por la empresa		103	
Implementación de políticas de desconexión laboral		405-2	
Empleados con discapacidad		105, 401-2	4.1.4. Conciliación laboral
Organización del trabajo		401-3	
Organización del tiempo de trabajo		403-2	4.10. Asistencia
Número de horas de overtime			

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el empleo con responsable de usos por parte de ambos progenitores	103 403-2 403-3	4.14. Conciliación laboral
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103 403-1 403-2	4.15. Seguridad y salud laboral
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, por sexo		
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103 403-2	
Porcentaje de empleos de calidad por convenio colectivo por país	103 403-11	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	103 403-1	4.1. Relaciones laborales
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	103 403-1 403 403-2	4.7. Formación
Cantidad total en horas de formación por categorías profesionales		
Accesibilidad		
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103 404-1	4.8. Inserción laboral de personas con discapacidad
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	103 405-1	4.11. Plan de igualdad
Planes de igualdad (Cap. II de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).	103 405-1	
Medidas adoptadas para promover el empleo	103 405-1	4.9. Asuntos sociales y laborales
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103 405-1	4.8. Inserción laboral de personas con discapacidad
Política contra todo tipo de discriminación	103 405-1	4.9. Diversidad
Exención de la diversidad	103 405-1	
Protección contra el acoso sexual y por razón de sexo	103 405-1	4.17. Protección contra el acoso laboral

DERECHOS HUMANOS	GOI	49231MDE-ENP
Respeto de los derechos humanos		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	103 407-2	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	407-2 405-1	
Anuncias por casos de vulneración de derechos humanos	405-1	
Formación y cumplimiento de las disposiciones de los convenios, fundamentalmente de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	4. Respeto por los Derechos Humanos
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	405-1	
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	405-1	

405-1		405-1
Abolición efectiva del trabajo infantil		
FRANCO		
Lucha contra la corrupción y el soborno		405-2-205-4
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		205-1
Relaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		
SOLEDAD		
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		103
Impacto de la actividad de la sociedad en las políticas locales y en el territorio		103-13
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las medallas de los diálogos con estos		103-12
Acciones de asociación e intercambio		103-13
Subvención y proveedores		103-103-9
Inclusión en la política de empresas de cuestiones sociales, de calidad del género y ambientales		103-2-414-1
Contribución a las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		103-9-11-2
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		300-2-417-1
Clientes		405-2
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		416-1
Sistemas de reclamación		416-2-418-1
Quejas recibidas y su resolución en las mismas		103-2-416-2
Información fiscal		417-1
Beneficios obtenidos país por país		
Impuestos sobre beneficios pagados		
Subvenciones públicas recibidas		
7.2. Compromiso con el desarrollo sostenible		
7.3. Apariciones a asociaciones locales		
7.3. Apariciones con comunidades		
7.4. Contribución fiscal		

Zúñiga, María S. L. y Societats Dependents
 Escuela de Informació i Finançament del Exercici 2020

**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 2020, 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 (CGEF).

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.



ASB Auditores
Consejeros del Mercado SA
C/Deza, 100

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 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 2020 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 2020.
- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 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 2020 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.
Lugo, Galicia

Marcos Gavieiro Márquez
30 de junio de 2021