



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

BUREAU VERITAS INSPECCIÓN Y TESTING, S.L. (UNIPERSONAL)

AÑO 2019

ÍNDICE

1. ÁMBITO GENERAL.

- 1.1. Descripción del modelo de negocio, contexto, organización, estructura y cambios relevantes con respecto año anterior.
- 1.2. Mercados.
- 1.3. Objetivos, estrategias y valores.
- 1.4. Descripción de las políticas de BVIT.
- 1.5. Partes interesadas, comunicación, necesidades y expectativas.
- 1.6. Principales riesgos a corto, medio y largo plazo de las actividades.
- 1.7. Procedimientos de identificación y gestión de los riesgos del grupo.
- 1.8. Indicadores clave (KPI)

2. ÁMBITO AMBIENTAL

- 2.1. Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.
- 2.2. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental
- 2.3. Recursos dedicados y cantidad de provisiones para la prevención de riesgos ambientales
- 2.4. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono.
- 2.5. Economía circular y prevención y gestión de residuos.
- 2.6. Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.
- 2.7. Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.
- 2.8. Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.
- 2.9. Información sobre las emisiones de gases de efecto invernadero generados.
- 2.10. Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.
- 2.11. Las metas de reducción establecidas para reducir las emisiones de gases de efecto.
- 2.12. Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.
- 2.13. Impactos causados por las actividades u operaciones.
- 2.14. Cuadro comparativo de los indicadores ambientales más relevantes

3. ÁMBITO SOCIAL Y RELATIVO AL PERSONAL

- 3.1. Número total y distribución de trabajadores y trabajadoras por sexo, edad y clasificación profesional.
- 3.2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.
- 3.3. Remuneraciones medias.
- 3.4. Brecha salarial y aspectos laborales
- 3.5. Condiciones de salud y seguridad.
- 3.6. Siniestralidad laboral.
- 3.7. Diálogo social.
- 3.8. Trabajadores/as cubiertos por convenios colectivos.
- 3.9. Balance de convenios colectivos.
- 3.10. Formación
- 3.11. Cantidad de horas de formación por categorías.
- 3.12. Medidas adoptadas para promover el empleo e igualdad.
- 3.13. Política contra todo tipo de discriminación.
- 3.14. Beneficios sociales y campañas

4. ÁMBITO DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

5. ÁMBITO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

- 5.1. Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.
- 5.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

6. ÁMBITO DE INFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD

- 6.1. Información sobre el impacto de las actividades.
- 6.2. El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio, así como, las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.
- 6.3. Información sobre la inclusión en la política de compras de apartados referentes a cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.

- 6.4. Relaciones establecidas con los proveedores y/o subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.
- 6.5. Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores/subcontratistas, así como resultados de las mismas.
- 6.6. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.
- 6.7. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.
- 6.8. Información fiscal: los beneficios obtenidos.
- 6.9. Los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.
- 6.10. Otra información significativa

ANEXO I – Datos por ámbitos de Inspectorate Española, SA

ANEXO II - Declaración de Verificación Independiente

1. ÁMBITO GENERAL

Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. (Unipersonal), en adelante BVIT, es una empresa que se dedica a la prestación de servicios de evaluación de la conformidad, en sus diversas vertientes, como: inspección, ensayo, análisis, auditoría, certificación de productos e infraestructuras y sistemas de gestión.

BVIT desarrolla el presente informe de información no financiera, para compartir los resultados, los retos y los compromisos adquiridos, relativos a cuestiones medioambientales, sociales, de personal, respecto a los derechos humanos, así como al respecto de la lucha contra la corrupción y el soborno, conforme a lo requerido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. El informe se estructura en diferentes ámbitos o cuestiones de interés, reflejando las oportunidades, los desafíos y los retos de la organización de una forma fiable, razonable y honesta con la intención de que los grupos de interés puedan juzgar la gestión sostenible y su evolución en el tiempo.

La información reportada hace referencia al año 2019, que abarca el ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019.

BVIT, con miras a facilitar la divulgación del informe con una frecuencia anual conforme a la Ley 11/2018, emplea una metodología teniendo en cuenta las mejores prácticas existentes, así como la evolución internacional incluyendo los resultados de iniciativas conexas en la Unión Europea, mediante la Comunicación de la Comisión (2017/C 215/01), en la que se aprobaron las Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de informes no financieros), así como la Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA 1000 AS (2008).

1.1. Descripción del modelo de negocio, contexto, organización, estructura y cambios relevantes con respecto al año anterior.

BVIT ofrece sus servicios de evaluación de la conformidad a nivel nacional tanto en el ámbito reglamentario como voluntario.

La actividad y desarrollo de negocio de BVIT se realizan mediante sus trabajadores, agrupados en:

- Familia comercial
- Familia de operaciones
- Familia de soporte
- Managers/mandos intermedios
- Colaboradores externos

BVIT proporciona valor a sus clientes mediante la generación de confianza en sus actuaciones de evaluación de conformidad, basada en el conocimiento técnico y la competencia de su personal. En este sentido, BVIT dispone de las acreditaciones, autorizaciones o reconocimientos necesarios de organismo externos requeridos para sus servicios de evaluación de la conformidad.

Las políticas y procesos generales aplicados en BVIT emanan de Bureau Veritas S.A. y Bureau Veritas International S.A.S., y se implementan a través del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, (organización establecida conforme al Código de Comercio). En este sentido, el presente informe de información no financiera de BVIT se establecen referencias al Grupo societario mercantil Bureau Veritas España en las cuestiones que son de aplicación directa a BVIT derivadas del Grupo indicado, y al que BVIT reporta sus resultados sobre dichas políticas y procesos.

Finalmente, con respecto a la acción comercial desarrollada, ésta se lleva a cabo mediante el contacto permanente con los clientes existentes para mantener una continua identificación de sus necesidades y el traslado de propuestas de servicios para satisfacer las mismas, así como la definición de estrategias comerciales a potenciales nuevos clientes para incremento de la cartera de negocio.

Acontecimientos después del cierre del presente estado de información no financiera.

Con motivo de las circunstancias excepcionales acaecidas con posterioridad a la fecha de cierre del ejercicio 2019 de la Sociedad con la publicación del Real Decreto 463/2020 en fecha 14 de marzo de 2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria generada por el coronavirus (Covid-19), y que entró en vigor el mismo día 14 de marzo, BVIT informa que:

- Se han activado los planes de contingencia contemplados ante estas circunstancias, que han permitido la continuidad del negocio, intentando en la medida de lo posible aproximarla a la normalidad. Para ello, se ha llevado a la práctica la implementación de medidas organizativas para la gestión de la crisis, tanto individuales (gestión de situaciones de contagio o aislamiento), como colectivas. Dichas medidas, han resultado perfectamente compatibles con la continuidad de actividad y negocio, y se está en disposición de poder prorrogarlas el tiempo que la autoridad disponga, sin poner con ello en situación crítica la actividad de la sociedad.
- La Sociedad no prevé imposibilidad de cumplimiento de obligación contractual alguna, y por tanto no se prevé de ninguna consecuencia derivada de faltas de cumplimiento contractual a causa de la epidemia.
- A la fecha de redacción, se desconocen los impactos de la situación de crisis generalizada producida, y por tanto no es posible el realizar una cuantificación de los mismos.
- Todas las actividades productivas siguen en funcionamiento, si bien se está empezando a notar un descenso en la planificación / ocupación del personal de producción de las mismas. Por ello la empresa presentó un ERTE para que permita adaptar los recursos mientras se mantengan las circunstancias actuales.
- Además de la flexibilización de recursos, la empresa se encuentra movilizada para maximizar la entrada de flujos de efectivo y reducir el riesgo de impagos.

1.1.1. Nombre de la organización

En 2019 hubo un cambio de denominación social de la entidad. Por ello, mediante escritura notarial en fecha del 12 de julio de 2019 la hasta entonces denominada ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.L. Unipersonal, pasó a denominarse Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. (Unipersonal). El cambio afecta únicamente al nombre de la entidad, sin cambios en el CIF, objeto social, propietario o estructura organizativa. La anterior denominación convive con la nueva mientras se efectúan todos los cambios en la documentación necesaria y se realizan las comunicaciones pertinentes a todas las partes interesadas hasta 31 de diciembre de 2019.

1.1.2. Actividades, marcas, productos y servicios

El objeto social de BVIT es la prestación de Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico, como son la inspección y control de las instalaciones y equipos que permita la legislación vigente, en general la prestación de servicios de evaluación de la conformidad.

La Sociedad forma parte del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, y desarrolla todas sus actividades mayoritariamente en el ámbito nacional.

Entre los diferentes campos de actuación o servicios que presta BVIT, se encuentran los siguientes:



Seguridad, Salud y Medio Ambiente:



Emisiones atmosféricas



Medio Ambiente, agua y residuos



Medio Ambiente, suelos


















Medio Ambiente, ruido



Laboratorio de análisis








Otros servicios de inspección en el ámbito reglamentario:

- | | |
|--|--|
|  Ascensores |  Aparatos a presión |
|  Instalaciones contra incendios |  Prevención accidentes graves |
|  Aparatos e instalaciones de gases combustibles |  Explotaciones mineras |
|  Instalaciones petrolíferas |  Transporte de mercancías peligrosas |
|  Metrología en estaciones de servicio |  Almacenamiento productos químicos |
|  Alta tensión |  Medio Ambiente aire |
|  Baja tensión |  Instalaciones frigoríficas |
|  RITE-Instalaciones térmicas en edificios |  Transporte de perecederos |
|  Instalaciones interiores de suministro de agua |  Grúas torre desmontables y grúas móviles |
|  Construcción de máquinas |  Metrología instrumentos de pesaje |



Otros servicios de inspección en ámbito no reglamentario:

-  Gas y petróleo
-  Inspección
-  Térmicas y papeleras
-  Protección radiológica
-  Evaluación y actualización de la legislación

BVIT emplea su imagen de marca en los informes de inspección que realiza.

1.1.3. Cambios relevantes con respecto al ejercicio anterior:

Además del cambio de denominación social de la organización ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.L. Unipersonal a Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. (Unipersonal) comentado en el apartado 1.1.1, durante 2019 ha habido dos cambios más relevantes en forma de fusiones por absorción:

- En fecha 1 de enero de 2019 la sociedad BUREAU VERITAS FORMACIÓN, S.A. (Unipersonal) es absorbida a todos los efectos por la entonces denominada ECA Entidad Colaboradora de la Administración, SAU, actualmente BVIT, quedando por la actividad de la misma, los servicios de formación a terceros, dentro del alcance de la actual BVIT. Por lo tanto, los datos de 2018 referenciados en el presente informe a efectos comparativos, no contemplan los datos de BV Formación.
- La sociedad perteneciente al Grupo Bureau Veritas denominada Inspectorate Española, S.A. (Unipersonal), con objeto social la prestación de servicios de control, certificaciones y asesoramiento técnico de materiales, mercancías, viviendas, medios de transporte (terrestre y aéreo), buques y embarcaciones e instalaciones en general, calibrado de depósitos y recipientes, así como el asesoramiento como consejero de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas, era una sociedad dependiente de la sociedad Bureau Veritas Inversiones, S.L.

Bureau Veritas Inspection and Testing, S.L. ha realizado una fusión por absorción sobre Inspectorate Española, S.A. (Unipersonal). En cuanto a la fecha de efectos de la fusión, inicialmente y así se hizo constar en el proyecto de fusión, se consideró fecha de efectos el 1 de enero de 2020, si bien finalmente (así se hizo constar en la escritura notarial de la fusión) la fecha de efectos contables pasó a ser 1 de enero de 2019, entrándose la escritura en Registro el 31 de diciembre de 2019, lo que implica que a partir

de esa fecha Inspectorate Española, S.A. ya quedaba a todos los efectos absorbida.

En relación con lo indicado, señalar que la norma de valoración 21ª del Plan General Contable permite en operaciones de fusión intragrupo (como es el caso) la retroacción contable con el límite del inicio del ejercicio (en este caso el 1 de enero de 2019) y siempre que la fecha de eficacia contable sea posterior al momento en que las empresas participantes formen parte del mismo grupo.

La sociedad Inspectorate Española S.A. (Unipersonal), ha operado por tanto, durante el ejercicio 2019, de forma independiente a BVIT, razón por la que los datos de información no financiera de esta empresa no se han consolidado junto con los de BVIT en el presente informe y se adjuntan en el Anexo 1.

Durante el año 2020 sin embargo, sólo existirá BVIT y el desempeño de sus indicadores no financieros contemplará la actividad objeto de la extinta Inspectorate Española, S.A. (Unipersonal).

La suma de los datos indicados de BVIT y de Inspectorate del ejercicio 2019 será la base de comparación respecto al próximo estado de información no financiera de BVIT correspondiente al año 2020.

1.1.4. Ubicación de la sede social

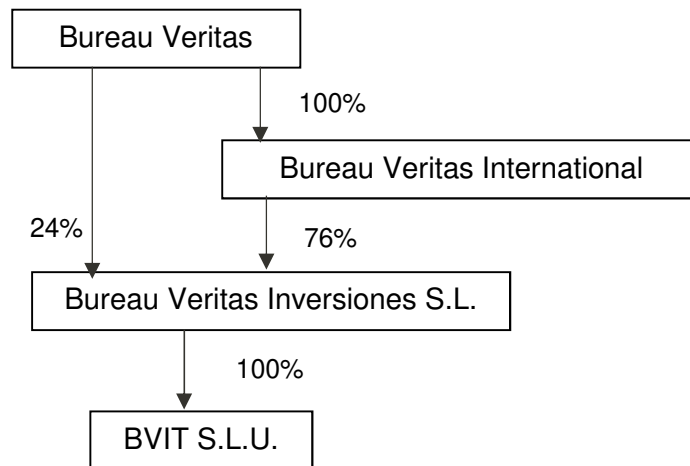
Camí Can Ametller, 34, Edificio Bureau Veritas, 08195, Sant Cugat del Vallès, Barcelona.

1.1.5 Propiedad y forma jurídica

BVIT, es una empresa de carácter mercantilista, dedicada a los servicios dentro del sector de la industria, que pertenece al Grupo societario mercantil Bureau Veritas España. La sociedad BVIT no participa ni directa, ni indirectamente en el capital social de ninguna otra empresa o sociedad.

Todo el capital de BVIT pertenece a Bureau Veritas Inversiones, S.L., empresa Holding del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España. La sociedad

Bureau Veritas Inversiones, S.L. es propiedad íntegramente del Grupo Bureau Veritas a través de la sociedad francesa Bureau Veritas, S.A. y su filial Bureau Veritas International, S.A.S.



Bureau Veritas S.A. es una empresa con sede en Francia cuyo objeto social es la evaluación de la conformidad en todas sus variantes de inspección, ensayo y certificación, así como estudios, métodos, programas, asistencia técnica, y consultoría en alcances de la industria, del transporte marítimo, terrestre o aéreo, y servicios de comercio nacional o internacional, control de construcciones inmobiliarias y de obra civil no modificada.

Bureau Veritas International S.A.S es una empresa cuya actividad es la gestión de activos de las empresas de propiedad de Bureau Veritas S.A. a nivel internacional.

1.1.6 Estructura de BVIT

Las actividades de realización evaluación de la conformidad y actividad comercial, se proporcionan desde una estructura de cinco regiones para obtener una mayor eficiencia en la operación y una mayor proximidad al cliente, contemplando sus necesidades vinculadas al área geográfica en el que actúa con objeto de proporcionar un servicio de valor para el mismo. Cada una de las cinco regiones está liderada por un Director Regional.

La estructura de BVIT se indica en el organigrama siguiente:



1.2. Mercados

Las líneas de negocio de BVIT, se engloban principalmente dentro del sector industrial, siendo los clientes y beneficiarios a los que BVIT presta servicio, compañías que se engloban en múltiples sectores, como:

- Equipamiento
- Administración
- Construcción
- Agua y residuos
- Minería
- Eléctrico y electrónico
- Industria
- Petróleo y gas

OFICINAS DE BVIT

C.C.A.A.	Ciudad	Dirección
Andalucía	Sevilla	Avenida Vía Apia, 3 Edificio Bureau Veritas Parque Empresarial Royal SEVILLA 41016
	Granada	Pol. "El Florio" Avda de El Florío, Parcela 64-65 GRANADA 18015
	Málaga	Apamares, 4 MALAGA 29016
	Cádiz	Recinto interior de la Zona Franca de Cádiz Vía de Francia, Edificio Europa, Planta 2ª Módulo 2 CÁDIZ 11011 Edificio la Goleta Avda Jesús Sanchez Madero ALGECIRAS 11205

		C/MAR MEDITERRANEO 5-6 LAS MARISMAS DE PALMONES 11360 CADIZ
	Huelva	Pol.Ind Marismas de Polvorin Manzana IB-3 Nave 1 HUELVA 21007 POL IND NUEVO PUERTO- PALOS DE LA FRONTERA HUELVA
Aragón	Huesca	Fuente del Ibón nº 4 bajos - Local izquierdo HUESCA 22003
	Zaragoza	ZARAGOZA 50018 Parque Empresarial Dinamiza Recinto Expo
Asturias	Asturias	Plaza Julio Alberto Blanco. Portal nº 2 Oficina 50 y 51. Parque Empresarial Asipo CAYÉS-LLANERA 33428 Avda. Conde Guadalhorce , 43 Nave 6 poligono Puerto de Aviles
Baleares	Palma de Mallorca	Maquinaria, 4, Planta 1º Oficina1. Edificio Confort. Polígono Son Valentí PALMA DE MALLORCA 07011
Canarias	Las Palmas	C/ Dr. Juan Domínguez Pérez, 19, 1ª planta, Oficina 11 35008 EL SEBADAL - LAS PALMAS 35214
	Sta. Cruz de Tenerife	C/ Celia Cruz, 4 Edificio Ciudadamar, Local 7 38003 SANTA CRUZ DE TENERIFE
Cantabria	Maliaño	Avda. Carlos I, nº1 Edificio Riamar, 1º -Of. 5 SANTANDER 39600 CENTRO EMPRESARIAL LANCA, Barrio El Bojar, 2-B Oficina nº 14, Trastero nº 6 y Parcelas de Garaje nº 4 y 19, + trastero nº 2 IGOLLO DE CAMARGO
Castilla La Mancha	Toledo	Plaza de Grecia, 1. Local 20 Edificio Cemar TOLEDO 45005la
Castilla y León	Valladolid	Magnesio, 2 2º Edificio Magnesio Pol.Industrial San Cristobal VALLADOLID 47012
	Salamanca	Primera, 17-19, Oficina 202 Polígono Montalvo III CARBAJOSA DE LA SAGRADA 37188
Cataluña	Barcelona	Camí Can Ametller, 34 Edificio Bureau Veritas, 08195, Sant Cugat del Vallès
	Barcelona	Balmes,190 BARCELONA 08006
	Barcelona	Po Zona Franca 39-3 BARCELONA 0838
	Girona	Ctra. Barcelona, 417 GIRONA 17003
	Lleida	Avda. Miquel Batllori, 85-87 LLEIDA 25001
	Tarragona	Avda. Roma, 15, bajos TARRAGONA 43005 Camí Vell de Salou TARRAGONA 43008
Extremadura	Badajoz	Félix Fernández Torrado, 4 BADAJOZ 06011

Galicia	Coruña	Avda. Finisterre 265 C-2º CORUÑA 15008 C/ Dársena de Oza Local AR008 Puerto A Coruña 15006 A Coruña
	Vigo	Torrecedeira, 67-69 VIGO 36202 Muelle Comercial S/n 36600 VILLAGARCIA DE AROUSA
La Rioja	Logroño	República Argentina, 22, 1º dcha LA RIOJA 26002
C. Madrid	Madrid	Valportillo I, 22-24 2º Planta Polígono Industrial La Granja Ed. Caoba, Alcobendas, 28108
	Espinardo	Av. Teniente Montesinos, 8, bajo MURCIA 30100
Murcia	Cartagena	Zagreb, Parcela 3.21 Pol.Ind. Cabezo Beaza Sector P3 CARTAGENA 30353 Crt. Nacional 343, Km 10, Valle de Escombreras, 30350 Cartagena (Murcia)
Navarra	Tajonar	Berroa, 19. Oficina 012. Parque Empresarial La Estrella TAJONAR 31192
País Vasco	Leioa	Edificio Vega de Lamiako Calle Autonomía 4 Planta Baja VIZCAYA 48940
	San Sebastián	Portuetxe 53B Of.116 Edf. Beiza GUIPÚZCOA 20018
	Bilbao	C/ IPARRAGUIRRE Nº 59 Edificio Cantábrico - SANTURCE (BILBAO)
C. Valenciana	Paterna	Ronda Narciso Monturiol, nº 6 CENTRO EMPRESARIAL DESTRO EDIFICIO B - 1ª Planta Parque Tecnológico VALENCIA 46980
	Alicante	Carretera de Ocaña, 48, local 5 ALICANTE 03006
	Valencia	Dr Juan Jose Domine 4 46011 VALENCIA

*Se han añadido las oficinas con la actividad de Commodities correspondientes a la sociedad absorbida por BVIT a todos los efectos a 1 de enero de 2020 Inspectorate Española.

1.3. Objetivos, estrategias y valores

BVIT empresa comprometida con la responsabilidad social, considera como uno de sus objetivos primordiales su contribución al desarrollo sostenible. Dentro de este objetivo se sitúan conformes y fomentan el cumplimiento de los principios de responsabilidad social, que se citan a continuación:

- Rendición de cuentas.
- Transparencia.

- Comportamiento ético.
- Respeto por los intereses de las partes interesadas.
- Respeto al principio de legalidad.
- Respeto por la normativa internacional de comportamiento.
- Respeto por los Derechos Humanos.

Siendo parte del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, BVIT se marca como objetivo concreto liderar el mercado español de inspección, tanto en el campo reglamentario como voluntario, especialmente en los aspectos de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente.

El liderazgo de BVIT se basa en aspectos estratégicos claros:

- Como parte del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, BVIT muestra un respeto innegociable a una serie de Absolutos: la Seguridad de nuestros trabajadores, clientes y resto de actores involucrados en nuestras actuaciones, respeto absoluto por la Ética y la Responsabilidad Social, como básico de todas nuestras acciones, la Disciplina Financiera, y el mantenimiento de nuestras Licencias para Operar.



- BVIT, aporta valor a sus Clientes en sus actuaciones, basándose en la búsqueda de la Excelencia Técnica y de nivel de Servicio. Todos los técnicos tienen los mayores niveles de conocimiento técnico, siendo actualizados continuamente.
- Además, las actuaciones locales se ven reforzadas por la compartición de las técnicas punteras existentes en el mundo, aprovechando la amplia implantación en todos los Continentes de Bureau Veritas S.A. y Bureau Veritas International S.A.S, y la presencia de BVIT en un amplio rango de industrias.
- Por último, BVIT trabaja para mantener sus medios de producción totalmente digitalizados, aprovechando las ventajas que la tecnología aporta a su nivel de servicio.

Comercialmente, BVIT coloca en el centro de su organización al cliente, seleccionando una serie de mercados estratégicos, sobre los que adaptan sus ofertas para satisfacer las necesidades específicas de los clientes, basándose en especialistas con un alto grado de experiencia y conocimiento. En paralelo, se intenta mantener un acercamiento comercial masivo a clientes locales, que también son potenciales usuarios de los servicios prestados.

BVIT está convencida de que los mercados objetivos, y en general, la sociedad, percibe el valor de sus servicios, y por tanto, la visión de futuro que se basa en un crecimiento sostenible y de solidez financiera.

El año 2019 ha sido un año positivo para la organización, alcanzando los objetivos propuestos en términos de facturación y márgenes, apoyándose en una política de recuperación de precios y en una estrategia comercial agresiva.

El Resultado Neto de la empresa es negativo de 898.000 € debido al Fondo de Comercio que se generó en la Fusión por Absorción de la empresa Inspectorate Española, SA generando un deterioro del mismo en el año 2019 de -1.450.000 €. El Resultado de Explotación por las actividades origen de la empresa BV Inspección y Testing fue positivo por 200.000 € y de Inspectorate Española negativo de -708.000 €.

La perspectiva planteada para el año 2020, consiste en el mantenimiento de los niveles de precios y por tanto de resultados, y la recuperación de mercados estratégicos para la actividad desarrollada, como es el de la edificación, y mercados energéticos, de generación y transporte. No obstante, a fecha de elaboración del presente informe y en función de la situación social y económica generada por la pandemia de Covid-19 desde marzo de 2020, el planteamiento indicado se va a ver afectado y conllevará medidas específicas para minimizar el impacto en los objetivos de BVIT.

1.4. Descripción de las políticas de BVIT

En BVIT, comparte la responsabilidad de mejorar continuamente en sus procesos relacionados con la calidad, seguridad y salud, medio ambiente y responsabilidad social (QHSSE). El sistema de gestión integrado, apoyado en el modelo de negocio establecido por la matriz del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, y su código ético, asegura la prestación de servicios globales de alta calidad como líder en el sector Industry & Facilities.

Los valores fundamentales de BVIT, formando parte del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España son el punto central del trabajo desarrollado, bajo la tutela de la Federación Internacional de Entidades de Inspección (IFIA), que se plasmó en la elaboración del primer Código Ético, publicado en octubre de 2003.

En 2019 se han revisado los valores fundamentales del Grupo, que son la esencia de Bureau Veritas:



- Ambición y humildad
- Apertura e inclusión
- Confianza
- Responsabilidad social y medioambiental.

Estos valores se traducen en:

- Respeto a todos los individuos respetando las diferencias y a los demás sin que sean objeto de discriminación a causa de su nacionalidad, origen étnico, edad, sexo, creencias religiosas o políticas.
 - Trato a los demás del modo en que nos gustaría ser tratado.
 - Pensando siempre el impacto que las acciones pueden tener en los demás.
 - Reconocimiento y valoración de las contribuciones individuales y aportando impresiones precisas de manera continua sobre el rendimiento individual.
- El respeto a los derechos humanos:

BVIT mantiene un compromiso permanente con el respeto y la promoción de los derechos humanos. Como parte del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, esta política basada en la normativa integral internacional sobre los Derechos Humanos, es

de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que además deberán promover la misma en cualquier situación, así como exigible a los proveedores, subcontratistas y socios de negocio (colaboradores).

Este compromiso se refleja en la Política laboral y de Derechos Humanos del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España.

(Fuente: Política Laboral y de Derechos Humanos Bureau Veritas en <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa>)

- Estrategias relativas al personal

BVIT demuestra su compromiso y responsabilidad con sus trabajadores y trabajadoras a través de las medidas que son recogidas en el Convenio Colectivo publicado en el BOE el 3 de febrero del 2016.

(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2016-1581)

- Plan de igualdad

Tanto la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras como la Dirección de la empresa, entienden que es necesario establecer un marco normativo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, fomentando su efectividad, es por ello que se desarrolla el II Plan de Igualdad de BVIT.

La igualdad supone un elemento básico de la gestión integral de la empresa, enfocada hacia y desde, las estrategias de gestión de los recursos humanos, la gestión del conocimiento, la calidad, la prevención de riesgos laborales y el Código Ético, quedando demostrado mediante la obtención de la certificación “Gender Equality European & International Standard”.

En su “I Plan de Igualdad”, BVIT implantó el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus diferentes ámbitos y campos de actuación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, etc. Tras la implantación del “II Plan de Igualdad”, en vigor hasta el año 2020, se establece una mejora continua, y la inclusión de sus objetivos como objetivos estratégicos de la Compañía, como:

- Diseño del Plan y medidas adoptadas que no sean exclusivas para las mujeres, si no que engloben a la totalidad del personal.
- Tiene como pilar básico la participación activa, a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas.
- La prevención y anticipación a cualquier situación de discriminación en materia de igualdad.

El plan de igualdad contemplará, una vez realizado el correspondiente diagnóstico, de entre otras materias:

- El acceso al empleo.
 - Acoso y violencia de género
 - La clasificación profesional.
 - La formación profesional.
 - La promoción profesional.
 - La ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la consolidación de la vida laboral, personal y familiar.
 - La seguridad y salud en el trabajo.
-
- La responsabilidad social y medioambiental

El compromiso cada vez mayor de las empresas con la sociedad da lugar a nuevos retos que deben compaginar rentabilidad y

responsabilidad. Es de obligado cumplimiento para BVIT el respeto a la sociedad, a las personas y al entorno en el que desarrollan su trabajo, teniendo en cuenta el impacto de nuestras acciones de forma directa o indirecta sobre la sociedad, las personas y el medio ambiente.

- La accesibilidad universal

BVIT apoya y fomenta la accesibilidad universal en todos los lugares de trabajo, cumpliendo con la cuota a través de empleo directo y otras medidas para personas con diversidad funcional, e implementado procedimientos y políticas en favor de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad en la empresa, como demuestra la nueva Política de Inclusión de Bureau Veritas y la obtención de la Certificación Bequal.

(Fuente: Política de Inclusión de Bureau Veritas en

<https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa>)

- La lucha contra el cohecho y la corrupción

Existe un compromiso pleno de la organización a luchar contra cualquier forma de cohecho y corrupción donde desempeñe su labor.

Está prohibido que un trabajador o trabajadora, colaborador o colaboradora de BVIT compre a otras personas por medio del soborno, ya sea de forma directa o indirecta, con el fin de adjudicar cualquier beneficio para la organización.

En el ejercicio de sus funciones, ningún trabajador o trabajadora, colaborador o colaboradora de la organización, solicitará o aceptará de otra persona, ya sea de forma directa o indirecta, ningún tipo de soborno.

La promesa, oferta, petición, pago o aceptación de cualquier forma de soborno constituye una violación de la política del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, puede constituir un delito y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes (incluyendo una posible ruptura de su contrato de trabajo) para el trabajador o trabajadora en cuestión.

(Fuente: Código Ético de Bureau Veritas) en

<https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa>

BVIT es responsable de la implantación de estas políticas, estando además comprometido con:

- Independencia, imparcialidad e integridad en el desarrollo de sus actividades.
- Consejo y validación imparciales
- Satisfacer continuamente las necesidades de los clientes.
- Formar y supervisar el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras.
- Compartir las buenas prácticas y gestionar el conocimiento.
- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, visitantes, contratistas y clientes.
- Evaluar los riesgos de las operaciones y actividades de BVIT y establecer los planes de acción necesarios.
- Prevenir la contaminación a través de iniciativas sostenibles.
- Fomentar una cultura preventiva y minimizadora en materia de seguridad y salud y medioambiente.
- Proporcionar recursos, formación y herramientas para la implantación de un sistema de gestión integrado efectivo.

Los resultados de las políticas se muestran en el contenido a lo largo del presente informe, complementados con el empleo de KPI específicos cuando son aplicables o pertinentes.

Los Principios de BVIT derivados del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España son:

Los requisitos del cliente y del sistema deben ser siempre satisfechos, actuando de modo profesional y ético.

La eficiencia de BVIT en el compromiso y las competencias individuales de sus trabajadores y trabajadoras.

Todos los procesos están descritos de modo conciso, y se comunican a todos los colaboradores y colaboradoras.

Todos los procesos deben ser continuamente mejorados y racionalizados, de modo que se asegure la creación de valor y el retorno a los accionistas.

Los servicios relacionados con las actividades de BVIT son realizados de forma segura y respetuosa con el medioambiente.

Todas las entidades y personal de BVIT deben cumplir con la legislación en materia de medioambiente, y prevención de riesgos laborales así como con los requisitos del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España y sus clientes.

Es responsabilidad de BVIT proporcionar los recursos necesarios para implantar esta política.

1.5. Partes interesadas, comunicación, necesidades y expectativas

PARTES INTERESADAS. COMUNICACIÓN, NECESIDADES Y EXPECTATIVAS			
PPII (STAKEHOLDERS)	CONTACTOS BUREAU VERITAS	NECESIDADES PRINCIPALES (KEY CONCERNS)	COMUNICACIÓN: CANAL PRINCIPAL
CLIENTES	Alta dirección, presidentes ejecutivos	Servicio de calidad	Encuestas de satisfacción clientes
	Director financiero	Seguridad	Quejas y reclamaciones
	Responsables de negocio y operaciones	Conocimiento experto	Foros y seminarios
	Responsables de calidad	Imparcialidad, confidencialidad e integridad	Portal del cliente; internet (web, etc.)
STAFF (EMPLEADOS)	EXCOM	Formación y plan de carrera	Evaluación del desempeño anual (My performance; My Development)
	RRHH	Seguridad laboral	Campañas internas de comunicación
	Representantes trabajadores	Inclusión, no discriminación	Intranet
	N+1	Ética	BV flash newsletters
		Salarios justos	Correo electrónico
		Gestión del talento y el conocimiento.	
		Beneficios sociales	
ACREDITADORAS Y AUTORIDAD COMPETENTE (DUEÑOS ESQUEMAS)	Audidores, expertos, técnicos, asesores	Transparencia y confianza	Auditorías de acreditación
	Departamentos Técnicos (rbles. expedientes)	Cumplimiento normativo	Foros y comités técnicos
	Directores entidades	Experiencia en elaboración de normas	Internet y correo electrónico; foros (FAQs)
PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS	Directores de negocio	Relaciones a largo plazo	Respuestas a plataformas y cuestionarios RSC
	Departamentos Compras, RRHH, QHSSE	Trato justo	Códigos éticos, cláusulas de compliance
	Autónomos (freelancers)	Evaluación positiva (sin incidencias, quejas..)	Llamadas telefónicas / correo electrónico
	Departamento legal y de compliance	Trabajar en un ambiente agradable, seguro y	Contratos legalmente ejecutables. Acuerdos. Términos y condiciones generales de compra.

CAPÍTULO 1 / Estado de Información No Financiera - ÁMBITO GENERAL

		respetuoso con el medioambiente	
			Formaciones
			Reuniones
SOCIEDAD CIVIL	Administración local	Prevención de riesgos (seguridad, ma..)	Eventos, foros, reuniones
	Agrupaciones locales (vecinos, gremiales, locales, etc.)	Respeto por los derechos y libertades civiles	Actividades formativas
		Negocios éticos	Ferias y exhibiciones
		Cumplimiento normativo local (ordenanzas)	
CENTROS EDUCATIVOS: UNIVERSIDADES, CENTROS ESTUDIOS SUPERIORES, INSTITUTOS FP, CENTROS FORMACION OCUPACIONAL	Departamentos RRHH y prácticas	Programa de carrera asistida	Programa de prácticas laborales
			Acuerdos con academias, universidades, etc.
			Ferias, congresos
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. GOBIERNO. INSTITUCIONES FINANCIERAS	Departamentos Técnicos CCAA	Desarrollo económico	Relaciones con responsables de las autoridades gubernamentales
	Ministerios	Creación de empleo	Comisión Europea
		Programas de seguridad laboral y responsabilidad ambiental	Compliance del Grupo
		Cumplimiento con la ley y resto de legislación aplicable.	Web
SOCIOS	Managers ejecutivos	Resultados financieros positivos.	Reuniones de socios
	RRHH	Transparencia y ética.	Web
	Compliance	Fortalecimiento y crecimiento.	Conferencias
	Inversores		Registration Document
BANCOS	Departamento financiero, legal y de compliance	Transparencia y ética	Reuniones

		Resultados financieros positivos.	Correo electrónico
SECTOR. MERCADO. COMPETENCIA	Directores Ejecutivos, Técnicos.	Imagen y reputación	Reuniones técnicas
		Conocimiento de la oferta de productos y servicios	Conferencias, reuniones, ferias
		Intercambio de impresiones	

1.6. Principales riesgos a corto, medio y largo plazo de las actividades.

El objetivo de los controles que se han ido desarrollando por BVIT, derivados de la política del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, busca guiar y dirigir el conjunto de acciones estratégicas, organizativas y operativas que permitan delimitar con precisión el riesgo, con el objeto de que se pueda maximizar la rentabilidad de la empresa, la preservación o incremento de su patrimonio y fondos propios y la certidumbre en su consecución por encima de determinados niveles, evitando que eventos inciertos y futuros puedan influir negativamente en la consecución de los objetivos de rentabilidad fijados para BVIT.

Los riesgos que se presentan a continuación son los principales riesgos que BVIT considera que podrían tener un efecto negativo desde una perspectiva no financiera. La ocurrencia de uno o más de estos riesgos podría dar como resultado directo una disminución de la credibilidad para los inversores, y por lo tanto en el valor de la compañía.

Nota a fecha de edición: La situación creada por la pandemia de Covid-19, tal y como se ha indicado en el apartado 1.1 puede alterar los riesgos o medidas indicadas a continuación.

A. SUBCONTRATACIONES

Descripción:

Las diferentes actividades objeto del negocio de BVIT pueden requerir de subcontrataciones, que representan un riesgo que debe ser seguido de cerca. El riesgo de incumplimiento por parte de sus subcontratistas (colaboradores), puede hacer que se violen las disposiciones contractuales o las regulaciones

aplicables, y puede llevar a la pérdida de ciertas Autorizaciones o plantear problemas de cumplimiento (conflictos de intereses, protección de datos, integridad, etc.), pérdida de confianza de los inversores, etc. Esto podría tener un efecto adverso significativo en el negocio, la posición financiera, las ganancias o las perspectivas de BVIT.

Medidas de control:

Al formalizar su relación con BVIT, los subcontratistas deben firmar un acuerdo que contiene numerosas cláusulas de cumplimiento (del código ético, declaraciones de cumplimiento con la legislación anticorrupción, documentos de prevención de riesgos laborales, etc.). También se exige que proporcionen una alta calidad de servicio, etc.

B. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Descripción:

BVIT contaba a fecha 31 de diciembre de 2019 con una plantilla de 1.173 colaboradores y colaboradoras en toda España (En 2018 fue de 1.006). La gran mayoría de estos trabajadores y trabajadoras desarrollan su actividad en las instalaciones del cliente, por lo que pueden estar expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos o biológicos. Un accidente grave, una enfermedad o una epidemia con consecuencias potencialmente relevantes, o bien un trabajo con deficientes condiciones de salud y seguridad, representan un riesgo que puede afectar la disponibilidad de recursos de la compañía, lo que interrumpe las operaciones de BVIT.

Medidas de control:

BVIT forma parte de un servicio de prevención mancomunado con otras empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas, y cuenta con un sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales certificado de acuerdo a la norma OHSAS 18001:2007, que supone un reconocimiento público al compromiso de la organización para obtener la mejora continua de las condiciones de trabajo de la plantilla, así como, de la integración total de la actividad preventiva en el seno de la empresa.

Se han implementado medidas en base a la legislación vigente, para mejorar las condiciones de trabajo, de salud, de la seguridad y del bienestar de los trabajadores, trabajadoras y terceros. Para garantizar su cumplimiento son sometidas a procesos de mejora continua, seguimiento y auditoría. Estas medidas son:

- Evaluación inicial de riesgos
- Equipos de protección individual (EPI)
- Vigilancia de la Salud
- Protección de personal especialmente sensible a determinados riesgos:
 - Maternidad
 - Menores
- Formación del personal en prevención
- Comité intercentros de seguridad y salud

C. ADQUISICIONES COMERCIALES

Descripción:

BVIT como parte del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, está sometida a las estrategias de adquisición de negocios o activos y a la creación de otras empresas o alianzas estratégicas con actores locales decididas por la Dirección. Hacer frente a estas estrategias puede suponer una desestabilización de las “organizaciones que componen el Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, de las líneas de negocio creadas, etc.”, afectando directamente a la viabilidad del negocio de BVIT.

Medidas de control:

BVIT a través del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España y el equipo central de Desarrollo Corporativo tienen una organización específica dedicada a las operaciones de crecimiento externo. Este equipo es responsable de supervisar y gestionar el proceso de crecimiento externo a través del Comité de Fusiones y Adquisiciones, que se reúne cada dos semanas para trabajar con los

grupos operativos y las funciones centrales pertinentes para validar los objetivos de adquisición, aportando fiabilidad, estabilidad y seguridad al resto del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España frente a nuevas adquisiciones. Este equipo también es responsable de la participación directa con los equipos locales durante las etapas de negociación y diligencia debida.

1.7. Procedimientos de identificación y gestión de los riesgos del grupo

Dada la diversidad de actividades realizadas por BVIT, no se ha contemplado el desarrollo de una metodología específica para realizar la evaluación e identificación de los riesgos a corto, medio y largo plazo vinculados a las actividades realizadas, (respecto a sus relaciones comerciales, productos servicios, etc.); si bien se han desarrollado e implementado controles derivados de la política del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España y del código ético, como los contemplados en el apartado 1.6.

Nota a fecha de edición: La situación creada por la pandemia de Covid-19, tal y como se ha indicado en el apartado 1.1 puede alterar los riesgos o controles mencionados.

Además BVIT cumple con los requisitos de la Norma ISO 9001 Sistemas de Gestión de la Calidad, los de la Norma ISO 14001 Sistemas de Gestión Ambiental y OHSAS 18001 Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la evaluación y gestión del riesgo. Los Sistemas de Gestión indicados, están certificados a su vez, externamente por una Entidad de Certificación Acreditada Independiente.

1.8. Indicadores clave (KPI)

Para la elaboración del presente informe BVIT ha empleado una selección de indicadores clave, que aplican a cada uno de los ámbitos y cuestiones que se han de incluir en el informe de información no financiera según el artículo 6 de la Ley 11/2018.

2 ÁMBITO AMBIENTAL

2.1 Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras

Las actividades realizadas por BVIT se clasifican en dos ámbitos:

- Actividades en las oficinas, de carácter administrativo.
- Actividades de inspección en instalaciones del cliente.

En función de los aspectos ambientales que generan las actividades de BVIT, los cuales se detallan en los ítems siguientes del presente capítulo de información sobre cuestiones ambientales, se observa que el impacto ambiental de la organización es muy limitado, siendo el más relevante el derivado del transporte del personal que se desplaza mediante los distintos medios de transporte a las instalaciones del cliente.

2.2 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

BVIT tiene implementado un sistema de gestión ambiental conforme a la norma internacional ISO 14001:2015, certificado por la entidad externa de certificación acreditada independiente TÜV NORD CERT GmbH. Durante 2019 BVIT ha pasado la auditoría por parte de esta entidad con resultado satisfactorio, no habiéndose detectado ninguna desviación ni contra esta norma ni contra las normas ISO 9001:2015 y contra la norma Ohsas 18001:2007.



El certificado ISO 14001 está emitido para el Grupo Bureau Veritas incluyendo a BVIT con el número de registro 44 104 1601 45 – 002 y caducidad el 31-Enero-2022.

La norma ISO 14001 requiere de una identificación y evaluación de aspectos ambientales, es decir, elementos de las actividades que tienen o pueden tener un impacto en el medio ambiente.

2.3 Recursos dedicados y cantidad de provisiones para la prevención de riesgos ambientales

Dada la naturaleza de la actividad de BVIT, y en función de los efectos en el medio ambiente asociados, no se identifican riesgos ambientales relevantes que afecten al cambio climático y dispongan de potencial para generar cambios sustanciales en las operaciones, los ingresos o los gastos de la organización, para cuya prevención sea necesario destinar recursos o provisiones específicas.

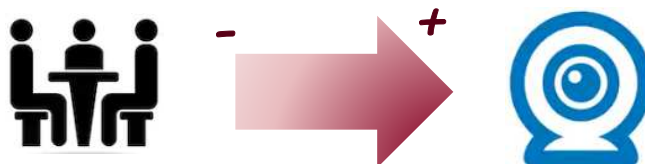
2.4 Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente; (teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica).

A nivel de empresa no se establecen específicamente ninguna acción concreta. Sí que se elabora localmente y a nivel de Grupo, un plan de acciones para la consecución de la disminución de la Huella local en un 2% de forma anual.

La principal medida para el control y reducción de emisiones de carbono que aplica BVIT, se relaciona directamente con el transporte de los trabajadores y trabajadoras, reduciendo las reuniones presenciales mediante el uso de tecnología virtual o videoconferencia.

Como novedad durante 2019 se puso en marcha a nivel mundial una campaña para reforestar y así compensar la huella emitida, a través de la campaña Reforestation.

<https://www.reforestation.com/en/bureau-veritas>



2.5 Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos y residuos.

Los residuos generados por BVIT son almacenados para su retirada por gestores autorizados en las oficinas compartidas con otras empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España.



El Grupo societario mercantil Bureau Veritas España asume en el año 2018 el Compromiso con el Pacto por una Economía Circular impulsado por los Ministerios de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, y de Economía, Industria y Competitividad.

BVIT, como el resto de empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, no dispone de instalaciones en propiedad, estando en las oficinas en régimen de alquiler. Por otra parte, en muchos de los edificios en los que se encuentran las empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, suelen haber otras empresas ajenas, siendo los servicios del edificio ofrecidos por el propietario comunes y compartidos.

Las descripciones que se indican en las recogidas son las siguientes:

- Residuos peligrosos: Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos -RAEE- (principalmente de equipos informáticos), envases de productos químicos, aerosoles vacíos o parcialmente llenos, líquido revelador, fijador fotográfico, equipo informático con componentes peligrosos y pilas.
- Residuos no peligrosos: Plásticos, residuos biodegradables de cocinas (sólo en la Oficina de Sant Cugat), papel usado, cartón, mezclas de residuos municipales.

Residuos peligrosos

De los residuos peligrosos indicados, los RAEE son generados en común por todas las empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España y retirados por un gestor. Durante 2019 únicamente ha habido una retirada de 18kg ya que existe un plan de reciclaje de equipos para los empleados cuando ya no son para uso laboral. El resto de residuos peligrosos son generados únicamente por algunas actividades de inspección de BVIT.

Así, la cantidad de residuos peligrosos específicos de BVIT (diferente de los RAEE) durante 2019 fue de 610 kg. El dato por trabajador y trabajadora de BVIT de los residuos peligrosos específicos ha sido de 1,87 kg/trabajador/a.

Todos los residuos fueron entregados y retirados por gestores de residuos peligrosos autorizados.

Residuos no peligrosos

Los residuos no peligrosos se generan mayoritariamente en las actividades de oficina. Dado que las oficinas son compartidas por todas las empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, los residuos no peligrosos se generan y disponen de manera común por el personal de todas las empresas.

La cantidad de residuos no peligrosos generados por BVIT se ha realizado mediante estimación conforme al siguiente criterio:

- Cálculo de residuos no peligrosos generado en las sedes centrales de Alcobendas (Madrid) y Sant Cugat (Barcelona).
- Determinación del número de residuos por trabajador y trabajadora en dichas centrales, donde hay presencia de personal de todas las empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España.
- Multiplicación del dato por el número de trabajadores y trabajadoras de BVIT.

De este modo, la cantidad generada de residuos no peligrosos calculada para el Grupo societario mercantil Bureau Veritas España es de 48.975 kg*. Dado que

el número medio de personal en 2019 ha sido de 2.290 trabajadores y trabajadoras, el número de kilogramos generado por trabajadores y trabajadoras es de 21,38 kg/trabajador/a.

La cantidad proporcional de generación en 2019 por BVIT ha sido de 26.762 kg.

* *Fe de erratas: este dato en el informe de 2018 debía ser 39.333 kg, es decir, aproximadamente 40.000 kg, y no los más de 80.000 kg que se reflejaron entonces por error.*

2.6 Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

Las actividades de inspección industrial realizadas por BVIT no conllevan un consumo de agua en su proceso. El consumo de agua se realiza por el personal de oficina a través del suministro municipal, principalmente para uso sanitario. Dada la situación de alquiler de las oficinas y que en los edificios suelen haber otras empresas distintas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, siendo las instalaciones de uso del agua compartidas por todas las empresas del edificio, es el propietario del edificio quien recibe el dato del consumo global de agua del mismo.

Dado que el Grupo societario mercantil Bureau Veritas España dispone de una oficina en Murcia donde sí se proporciona el consumo específico, este dato se utiliza para realizar una estimación del consumo general de las empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España y por tanto, de BVIT.

El dato calculado de consumo es de 3,33 m³/trabajador/a, por lo que la estimación del consumo de agua potable realizado por BVIT es de 3.803 m³ durante 2019.



2.7 Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.

En función de la naturaleza de la actividad principal de BVIT, la inspección industrial, la materia prima más relevante desde el punto de vista ambiental, es el papel.



En función del uso compartido de las oficinas e instalaciones de las empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, la compra de papel está centralizada.

En este sentido, la compra de papel (de octubre 2018 a septiembre 2019) ha sido de 223.636 kg aplicable a 2.290 personas, lo que implica 97,65 kg/trabajador/a.

Por lo tanto, en función del número medio de trabajadores y trabajadoras durante 2019 en BVIT, 1.141 trabajadores y trabajadoras, el resultado calculado para BVIT ha sido de 111.427.37 kg.

2.8 Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.

El consumo energético directo se debe al combustible utilizado en los vehículos para los desplazamientos a las instalaciones de los clientes, tanto de flota como particulares. El impacto en el medio ambiente de este consumo se realiza a través de las emisiones de combustión que se generan, por lo que la información al respecto de este aspecto ambiental se proporciona en el apartado 2.9 del presente informe.

El consumo energético indirecto se debe a la electricidad vinculada a las actividades realizadas en las oficinas. Como se ha referenciado en apartados anteriores, los edificios son compartidos por el personal de las empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España por lo que el consumo de BVIT se realiza por cálculo del consumo eléctrico total del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España (1.748.079 kWh) entre el número de trabajadores y trabajadoras, obteniéndose los siguientes resultados para BVIT durante 2019: consumo 955.248 kWh y 837,2 kWh/trabajador/a.

955.246 kWh



837,2 kWh/TRABAJADOR/A

Entre las medidas aplicadas para controlar y reducir el consumo energético se destaca la regulación de la temperatura ambiental en los edificios establecidos en el RITE, (entre 23-25 grados en verano y entre 20 y 22 grados en invierno) para un consumo más eficiente, así como la optimización de espacio en utilización en el centro de Alcobendas.

2.9 Información sobre las 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.

Las emisiones de gases efecto invernadero asociadas a BVIT se deben a las derivadas del transporte, tanto en los desplazamientos a las instalaciones del cliente, como en los viajes entre oficinas o a otro tipo de destinos.

Se realiza un control del número de kilómetros realizados por el personal de BVIT:

- Desplazamiento por vehículos: 2.808.698 km.
- Desplazamiento en avión: 847.824,45 km.
- Desplazamiento en tren: 550.996 km.
- Desplazamiento en coches de alquiler: 87.871 km.

En función de los kilómetros realizados por BVIT, se obtiene una generación de 917.429,31 kilogramos de CO2 equivalente, lo que implica 804,06 kg/trabajador/a.

Las emisiones de gases efecto invernadero de Alcance 2 asociadas a BVIT se deben a las derivadas del consumo energético eléctrico. En función de éste (indicado en el apartado 2.8.), se obtiene una generación de 242.346 kg de CO2, lo que supone 212 kg-CO2/trabajador/a.

En general los diferentes indicadores comparados con el año anterior han ido a mejor o el valor ha sido prácticamente el mismo, el de la compra de papel, por lo que este año se han establecido medidas para análisis y acciones de control y a ser posible, disminución del mismo como por ejemplo eliminar la impresión de las facturas desde el departamento soporte que las emite.

La huella final estimada para BVIT 2019 es de 1026,56 kg de CO₂ por FTE. Un resultado algo menor que el de 2018 que fue de 1085kg de CO₂/FTE.

Nota: Los cálculos indicados se obtienen de la herramienta corporativa de Bureau Veritas Holding por la que se reportan estos datos desde los diferentes países.

2.10 Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.

En función de la actividad desarrollada por BVIT, no se han identificado consecuencias del cambio climático que puedan afectar a la organización y su operación, por lo que no es aplicable la adopción de medidas adicionales a las que se toman a nivel de Grupo.

2.11 Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo, para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.

Durante 2019 no se han establecido metas cuantificables de reducción voluntaria de emisiones. Al ser la actividad principal de BVIT desarrollada en las instalaciones del cliente, es necesario el desplazamiento en vehículos, por lo que una evaluación de posibles medidas para reducir las emisiones requiere un análisis estratégico y de negocio muy completo que en 2019 no se ha considerado pertinente.

2.12 Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.

BVIT como parte del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, asume en la política ambiental el compromiso de proteger la biodiversidad.

Adicionalmente Bureau Veritas ha lanzado a final de 2019 una nueva Política de Ecoeficiencia. En función de la actividad desarrollada por BVIT, no se ha identificado impactos en la biodiversidad. Ninguna de las instalaciones donde se

encuentra el personal de BVIT se localiza en espacios naturales protegidos o zonas verdes. No obstante, y para compensar la Huella Global se realizan campañas para proteger y mitigar el posible impacto ambiental como se ha comentado en apartados anteriores, como la campaña del Día Mundial del Medio Ambiente y la campaña Reforestación

(<https://www.reforestacion.com/en/bureau-veritas>), lanzada en 2019.

2.13 Impactos causados por las actividades u operaciones.

Durante 2019 no se ha producido ningún accidente ambiental, ningún episodio de contaminación o afección especial al medio ambiente que requiera una intervención especial para su reparación, ni se han recibido sanciones o multas de los organismos pertinentes en materia ambiental asociados a las actividades y operaciones.

2.14 Cuadro comparativo de los indicadores ambientales más relevantes:

BVIT KPIS TOTAL	AGUA (m ³)	ENERGÍA (kwh)	RESIDUOS (tm)	AVION (km)	TREN (km)	COCHE (km)	PAPEL (kg)
2018	3813	854597	17,81	1198318	698481	3243632	60159
2019	3803	955246	27,39	847824	550996	2896569	111427
TENDENCIA	↓	↑	↑	↓	↓	↓	↑

BVIT KPIS por FTE	AGUA (m ³)	ENERGÍA (kwh)	RESIDUOS (tm)	AVION (km)	TREN (km)	COCHE (km)	PAPEL (kg)
2018 (1006)	3,79	849,5	0,017	1191,1	694,3	3224,3	59,8
2019 (1141)	3,33	837,2	0,024	743,05	482,9	2538,6	97,6
TENDENCIA	↓	↓	↑	↓	↓	↓	↑

Nota: El personal a tiempo completo (FTE) de referencia para el cálculo de estos datos son los que había en BVIT a 30 de septiembre 2019.

Huella Final (Kg CO₂/FTE): 1085 (2018) vs 1026,56 (2019) ↓

3 ÁMBITO SOCIAL Y RELATIVO AL PERSONAL

Se presentan los datos de 2018 y de 2019 para facilitar la comparabilidad.

El total de empleados de las siguientes tablas se refiere a los empleados que había en fecha 31 de diciembre más las bajas habidas durante 2019.

3.1 Número total y distribución de trabajadores y trabajadoras por sexo, edad y clasificación profesional

	TRABAJADORES BVIT					
	2018			2019		
	♂	♀	Total general	♂	♀	Total general
Familia Soporte	32	180	212	31	207	238
< 30 años	6	17	23	6	20	26
> 50 años	7	25	32	7	33	40
30 - 50 años	19	138	157	18	154	172
Familia Comercial	36	68	104	30	61	91
< 30 años	1	9	10	1	5	6
> 50 años	9	4	13	7	5	12
30 - 50 años	26	55	81	22	51	73
Mandos intermedios y managers	102	52	154	105	65	170
< 30 años				2		2
> 50 años	24	9	33	27	13	40
30 - 50 años	78	43	121	76	52	128
Familia Operaciones	621	221	832	690	330	1020
< 30 años	120	39	159	120	49	169
> 50 años	56	12	68	85	44	129
30 - 50 años	445	160	605	485	237	722
Total general	779	511	1302	856	663	1519

CAPÍTULO 1 | Estado de Información No Financiera - ÁMBITO SOCIAL Y RELATIVO AL PERSONAL

3.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

	PERSONAL POR MODALIDAD DE CONTRATO					
	2018			2019		
	♂	♀	Total general	♂	♀	Total general
Indefinido	542	381	923	545	322	867
Temporal	199	103	302	214	114	328
Indefinido a tiempo parcial	16	11	27	26	120	146
Temporal a tiempo parcial	34	16	50	71	107	178
Total general	791	511	1302	856	663	1519

	MODALIDAD CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPO DE EDAD							
	2018				2019			
	< 30 años	> 50 años	30-50 años	Total general	< 30 años	> 50 años	30-50 años	Total general
Indefinido								
Familia Soporte	13	27	129	169	16	32	91	139
Familia Comercial	9	11	69	89	6	12	56	74
Mandos intermedios y managers		31	117	148	1	38	119	158
Familia Operaciones	47	44	426	517	54	54	388	496
Temporal								
Familia Soporte	9	2	25	36	9	2	24	35
Familia Comercial	1	2	10	13			2	2
Mandos intermedios y managers			2	2	1		1	2
Familia Operaciones	101	15	135	251	91	17	181	289
Temporal tiempo parcial								
Familia Soporte	1	2		3		4	2	6
Familia Comercial				0			1	1
Mandos intermedios y managers		2		2		1		1
Familia Operaciones	11	6	28	45	24	53	93	170
Indefinido tiempo parcial								
Familia Soporte		1	3	4	1	2	55	58
Familia Comercial			2	2			14	14
Mandos intermedios y managers			2	2		1	8	9
Familia Operaciones		3	16	19		5	60	65
Total general	192	146	964	1302	203	221	1095	1519

CAPÍTULO 1 | Estado de Información No Financiera - ÁMBITO SOCIAL Y RELATIVO AL PERSONAL

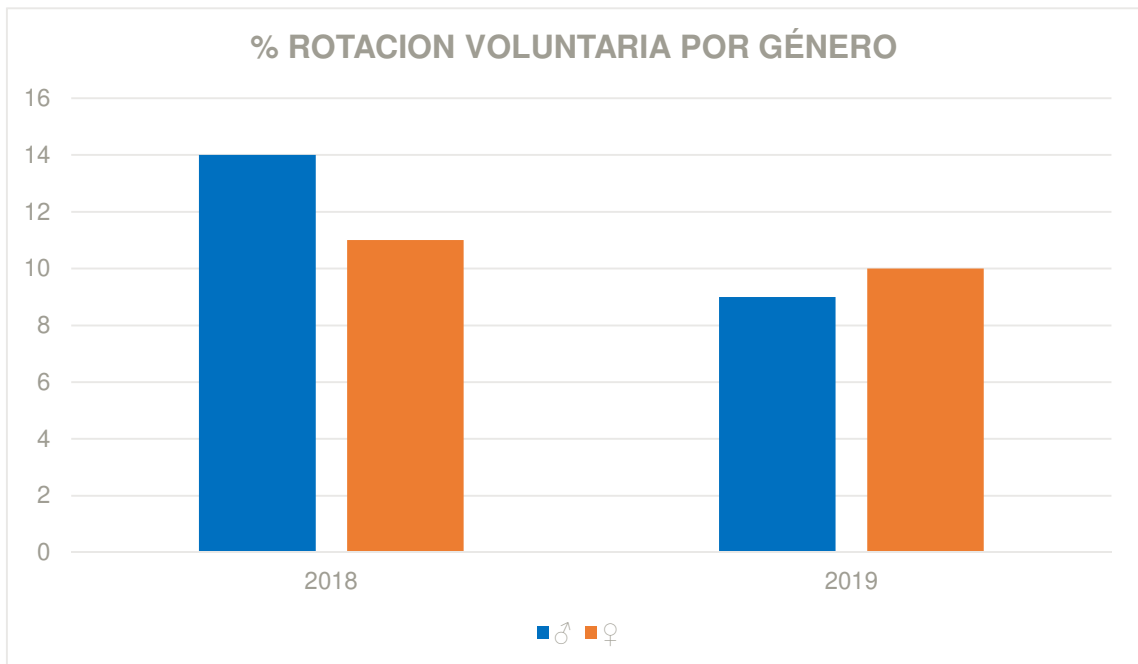
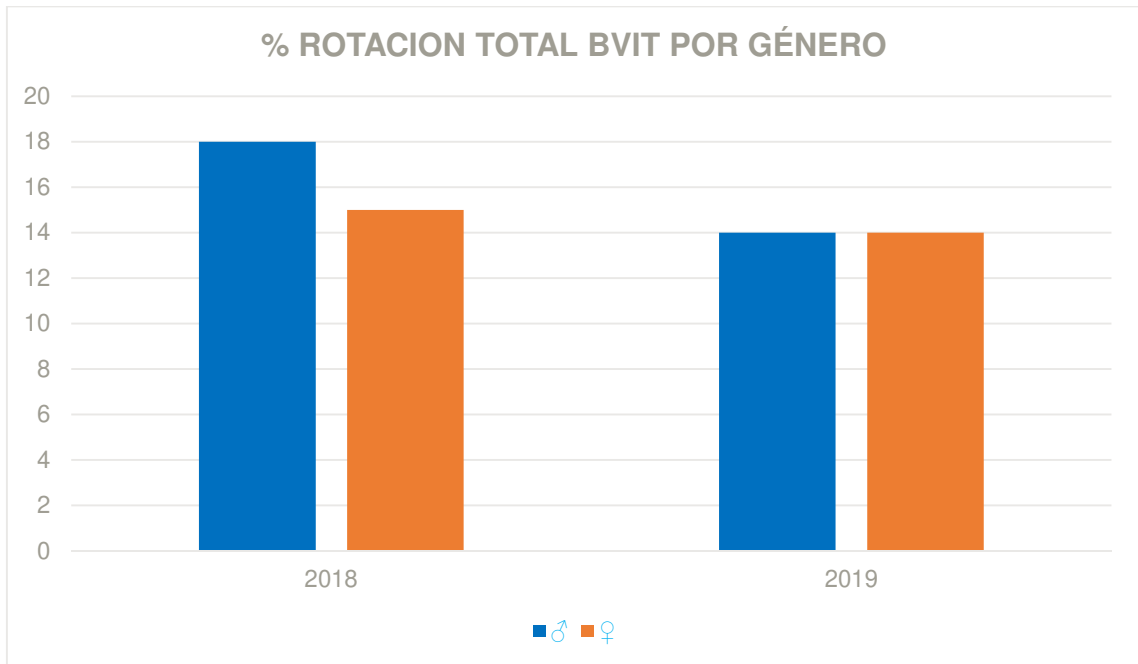
	NUEVAS CONTRATACIONES					
	2018			2019		
	♂	♀	Total general	♂	♀	Total general
<30 años	72	37	109	63	36	99
30-50 años	111	64	175	152	121	273
>50 años	16	2	18	30	28	58
Total general	199	103	302	245	185	430

Tasa de Rotacion por Grupo de Edad	2018	2019
Total		
<30 años	26%	21%
30-50 años	16%	14%
>50 años	10%	9%
Voluntaria		
<30 años	22%	17%
30-50 años	12%	9%
>50 años	5%	1%

En estos cálculos no se tiene en cuenta las bajas por finalización de contrato ya que al tener una fecha fin no se consideran rotación como tal. Se han incorporado para un proyecto concreto con una duración determinada y por tanto no es una baja por decisión de la empresa ni por decisión del trabajador/a.

La tendencia este año ha ido a la baja en todos los grupos de edad.

CAPÍTULO 1 | Estado de Información No Financiera - ÁMBITO SOCIAL Y RELATIVO AL PERSONAL



Este año prácticamente se ha igualado el porcentaje de rotación total y voluntaria por género en BVIT.

3.3 Remuneraciones medias y su evolución durante 2019 disgregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

Promedio total salario bruto anual 2018: 21.059 €

Promedio total salario bruto anual 2019: 21.745 €

SALARIO BRUTO ANUAL			SALARIO BRUTO ANUAL		
Promedio salario bruto anual 100%			Promedio salario bruto anual 100%		
	2018	2019		2018	2019
♂	22.373 €	23.249 €	Familia Soporte	14.948 €	15.189 €
♀	19.024 €	19.646 €	Familia Comercial	17.966 €	19.190 €
			Mandos intermedios y mánagers	35.547 €	34.505 €
			Familia Operaciones	20.333 €	21.325 €

SALARIO BRUTO ANUAL		
Promedio salario bruto anual 100%		
	2018	2019
<30 años	15.835 €	16.912 €
30-50 años	21.102 €	21.676 €
>50 años	27.643 €	27.301 €

3.4 Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y consejeras, directivos y directivas, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

BVIT conforme a lo establecido en la legislación aplicable, ofrece una serie de beneficios sociales independientemente del tipo de jornada desarrollada por los trabajadores y trabajadoras, o del tipo de contrato que hayan podido firmar.

Los beneficios están orientados para que cada profesional pueda disfrutar de ellos; entre estos se encuentran por ejemplo el seguro de vida, (que incluye indemnización por invalidez e incapacidad), ayuda por nacimiento o adopción de un hijo, ayuda escolar, ayuda por hijos con diversidad funcional, ayuda por familia numerosa, siete días naturales por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, etc.

3.4.1 Brecha salarial

Con respecto al cálculo de la brecha salarial, se han empleado como datos el ratio del salario bruto anual y de la remuneración de mujeres frente a hombres:

BRECHA SALARIAL 2018			
	♂	♀	Diferencia ♀/♂
Mandos intermedios y mángers	38.331 €	30.087 €	- 21,5 %
Familia Comercial	20.772 €	16.492 €	-20,6 %
Familia Operaciones	20.226 €	20.647 €	2,03 %
Familia Soporte	15.234 €	14.897 €	- 2,21 %
Total general	22.373 €	19.024 €	- 14,9 %

BRECHA SALARIAL 2019

	♂	♀	Diferencia ♀/♂
Mandos intermedios y mánagers	37.708 €	29.332 €	- 22.21 %
Familia Comercial	21.826 €	17.894 €	-18 %
Familia Operaciones	21.337 €	21.294 €	- 0,20 %
Familia Soporte	15.574 €	15.131 €	- 2,85 %
Total general	23.249 €	19.646 €	- 15.50 %

3.4.2 Ratio de salario base

Distribución de trabajadores y trabajadoras con salario base, y porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se encuentran por encima del mismo. BVIT entiende por salario base: el salario mínimo garantizado pactado en el Convenio Colectivo para cada grupo y nivel profesional.

	SALARIO MÍNIMO DE CONVENIO			
	2019		2018	
	♂	♀	♂	♀
% trabajadores/as por encima del salario mínimo de convenio	89,37 %	83,11 %	95,2 %	93,35 %
% trabajadores/as con salario mínimo de convenio	10,63 %	16,89 %	4,8 %	6,65 %

3.4.3 Organización del trabajo

La organización del trabajo en BVIT es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, la cual informa al respecto a la Representación Legal, así como a las comisiones constituidas. Todos ellos asumen el compromiso de colaborar para que la organización del trabajo permita alcanzar un nivel adecuado de productividad, optimizando el desempeño de la plantilla y la utilización de los recursos, así como garantizando unas condiciones de trabajo dignas.

La jornada ordinaria de trabajo se ajusta a los festivos y calendarios laborales de cada uno de los centros de trabajo de BVIT.

Como criterio general, la jornada anual se distribuirá en 8 horas diarias promedio, distribuidas de lunes a viernes, y en régimen de horario partido, suponiendo un total de 40 horas semanales de trabajo efectivo. *(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2016-1581)*



3.4.4 Absentismo

Se define como los días reales que pierde un trabajador o trabajadora excluyendo las ausencias permitidas, como las vacaciones, los permisos de estudio, las licencias de maternidad o paternidad y los días de libre disposición, por incapacidad de cualquier tipo, no solo como resultado de un accidente o enfermedad laboral. En este caso la información se presenta sobre el total de trabajadores y trabajadoras de BVIT:



1,67 % de absentismo en 2019
(1,9 % en 2018)

(nº horas de absentismo/nº de horas totales trabajadas en BVIT)

3.4.5 Conciliación

Tanto la representación de la parte social como la empresarial de BVIT entienden la necesidad de conciliación del trabajo y la familia para poder participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tratando de guardar un equilibrio para favorecer las licencias por maternidad y paternidad. Es por ello que el II Plan de Igualdad firmado por la Dirección de BVIT, incide en fomentar las medidas hacia la figura paterna, que permitan incentivar el uso y disfrute de las licencias de la paternidad, lo que facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos e hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Entre las medidas aplicadas para fomentar la conciliación de los trabajadores y trabajadoras, se encuentran:

- Reducción de la jornada ordinaria de trabajo, permitiendo que se realice de forma continuada.
- Cesión parcial de la licencia de por maternidad.

CAPÍTULO 1 / Estado de Información No Financiera - ÁMBITO SOCIAL Y RELATIVO AL PERSONAL

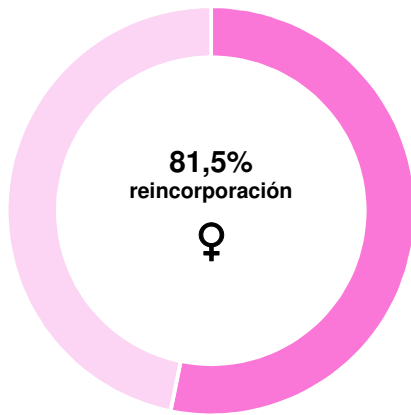
- Preferencia en la elección del periodo vacacional para aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos/hijas menores de 14 años.
- Disfrute del periodo de vacaciones fuera del periodo general establecido.
- Flexibilidad horaria dentro de la jornada establecida.
- Fomento del uso de videoconferencias, evitando en la medida de lo posible los desplazamientos.
- Beneficios por acuerdos con guarderías próximas a los centros de trabajo.
- Ampliación de la bolsa de horas destinadas a acompañamiento de menores de forma proporcional al número de hijos e hijas. Jornada intensiva a partir del sexto mes de embarazo.
- Periodo de lactancia de 15 días laborables.
- Reincorporación progresiva tras la baja por maternidad.

(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2016-1581)

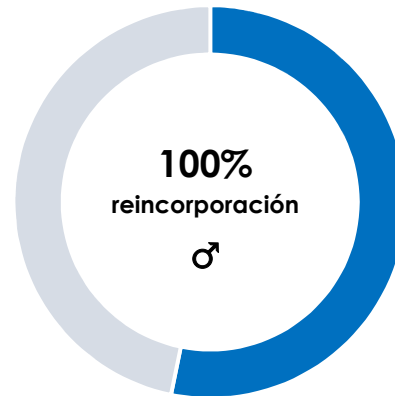
Licencia de maternidad / paternidad:

	2018			2019		
	♂	♀	Total general	♂	♀	Total general
Trabajador/a con derecho a la licencia	32	25	57	25	27	52
Licencia no disfrutada	2	-	2	1	-	1

De las 27 mujeres que disfrutaron durante el año 2019 de la baja por maternidad, se reincorporaron 22, 3 no se reincorporaron y 2 solicitaron la



excedencia de sus actividades.



De los 25 hombres que disfrutaron durante el año 2019 de la baja por paternidad, todos se reincorporaron todos a sus actividades laborales.



De los 25 hombres que disfrutaron y regresaron tras la baja por paternidad, 22 de ellos continúan formando parte de la plantilla de BV IT a la fecha de elaboración de este informe.

De las 22 mujeres que disfrutaron y regresaron tras la baja por maternidad, 19 de ellas continúan formando parte de la plantilla de BV IT a la fecha de elaboración de este informe.



En el año 2019 BVIT alcanzó un acuerdo con la representación social de las trabajadoras y trabajadores en base al cual se implantó el teletrabajo como medida para mejorar la conciliación de la vida personal y laboral. Dicho acuerdo permite la posibilidad de optar por un día de teletrabajo

semanal a aquellas posiciones que no requieran de presencia física en oficina o cliente.

3.5 Condiciones de salud y seguridad

Para evitar accidentes y garantizar la seguridad de sus trabajadores y trabajadoras, y colaboradores y colaboradoras, el Grupo societario mercantil Bureau Veritas España ha definido la protección y la seguridad como "absoluta", creando una cultura de seguridad impulsada por el objetivo de ser una empresa con "cero accidentes".

BVIT se encuentra certificada en la Norma OHSAS 18001 Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otras, las mejoras que introduce son:

- Mejora de las condiciones de trabajo
- Identificar los riesgos y establecer medidas de control
- Reducir el número de accidentes laborales y bajas por enfermedad
- Comprometer y motivar al personal con unas condiciones laborales mejores y más seguras
- Demostrar la conformidad a clientes, socios de negocio y proveedores

El personal de BVIT desarrolla su actividad laboral en dos ámbitos principales:

- Oficinas
- Instalaciones de clientes

Las condiciones de salud y seguridad en las oficinas, son analizadas y establecidas en la fase de diseño de puestos de trabajo, asegurando el cumplimiento con los requisitos legales en materia de prevención de riesgos laborales. El Servicio de Prevención Mancomunado realiza evaluaciones periódicas de los parámetros de salud y seguridad.

Para las actividades en las instalaciones del cliente, se complementan las medidas de seguridad y equipos de protección individual, con las medidas

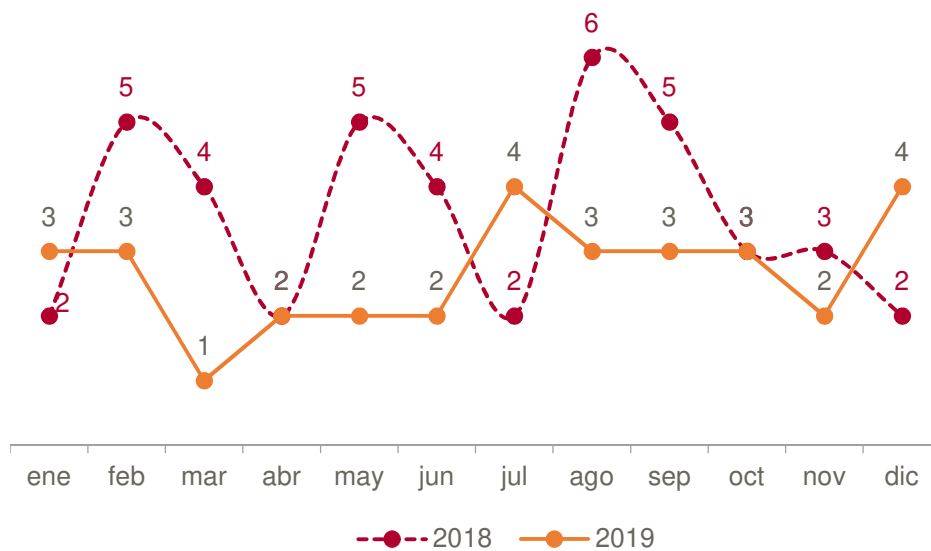
establecidas por el cliente y su información o formación conforme sean aplicables, garantizando de esta forma una realización de los trabajos en condiciones de salud y de seguridad adecuadas.

(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2016-1581)

3.6 Siniestralidad laboral

3.6.1 Accidentabilidad

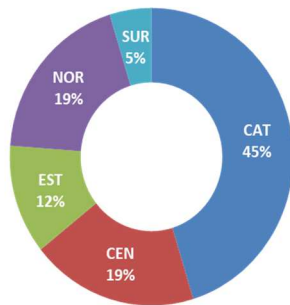
Total de accidentes BUIT 2019: 32 (año anterior: 43)



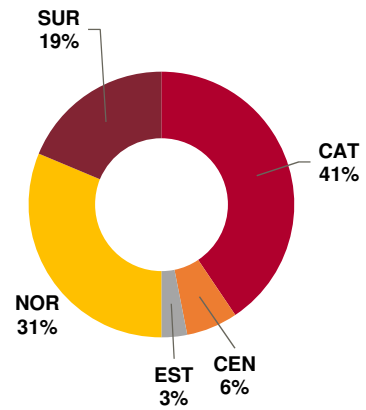
CAPÍTULO 1 | Estado de Información No Financiera - ÁMBITO SOCIAL Y RELATIVO AL PERSONAL

Datos por Región de actividad:

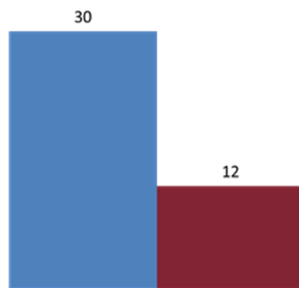
2018



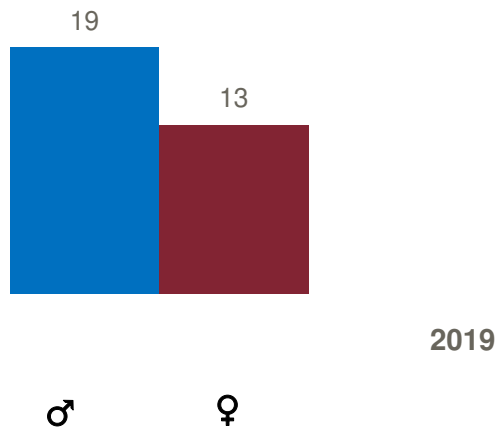
2019



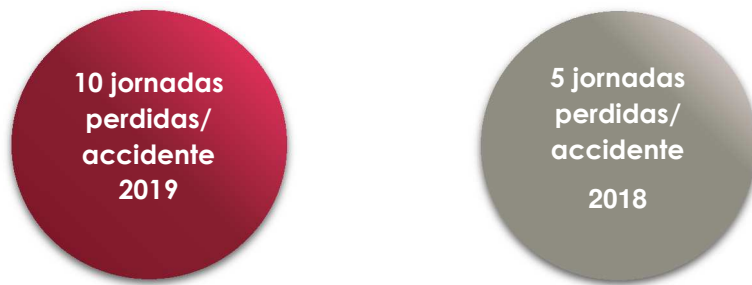
Distribución por género:



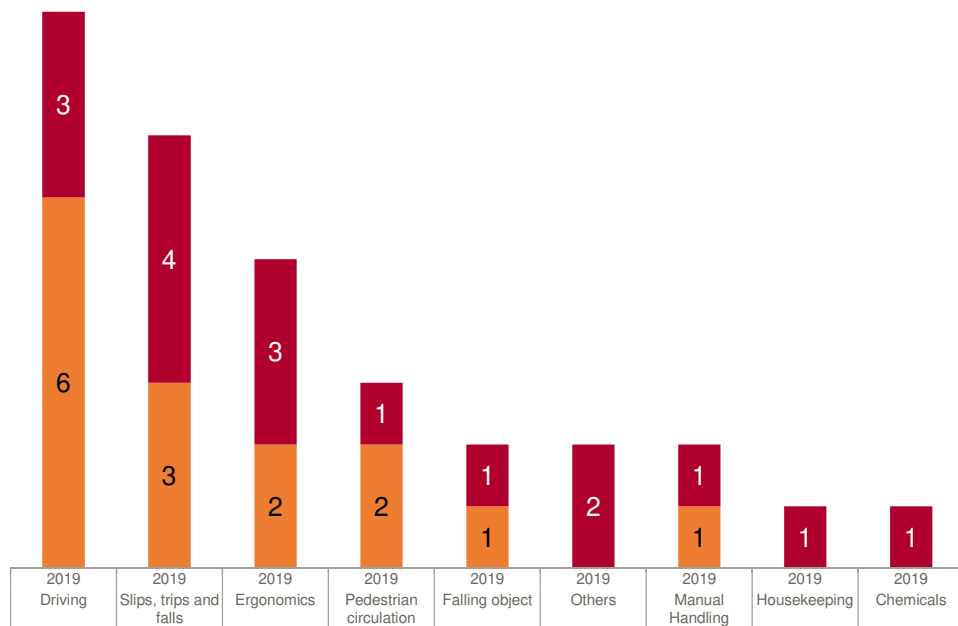
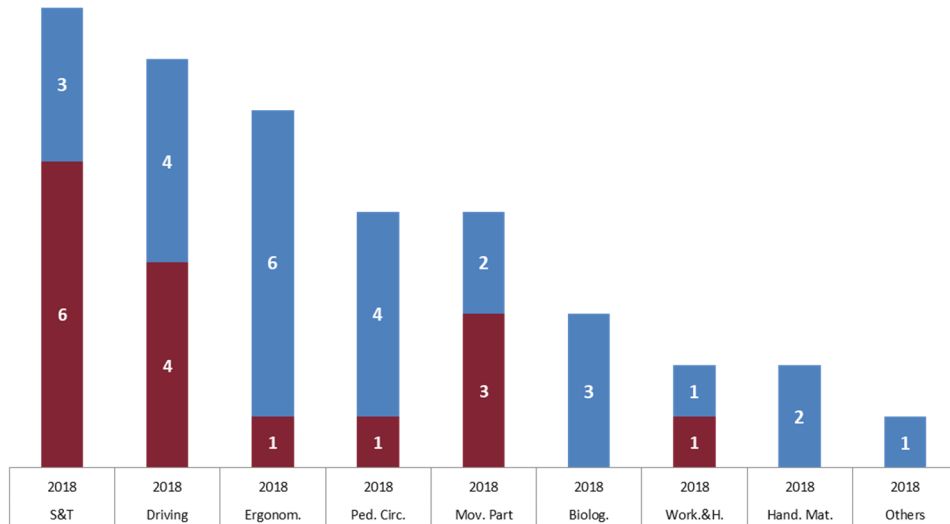
2018



3.6.2 Tasa de días perdidos



3.6.3 Tipología de accidentes



con baja ■ sin baja ■

CAPÍTULO 1 | Estado de Información No Financiera - ÁMBITO SOCIAL Y RELATIVO AL PERSONAL

S&T → resbalones, tropezones y caídas.

Driving → conducción

Ergonomic → riesgos ergonómicos

Ped. Circ. → circulación peatonal

Mov. Part. → choque con partes móvil/equipo articulado

Biolog. → riesgos biológicos

Work & H. → trabajo en altura

Hand. Mat. → mano de obra (manipulación material)

Others → otros

3.6.4 Indicadores de accidentes

Se incluyen tanto los indicadores establecidos por el Ministerio de Trabajo (IF, IG, II y DM), así como, los indicadores que son establecidos para BVIT por el Grupo societario mercantil Bureau Veritas España para su cumplimiento. Como novedad, en 2019 se añade al reporte del Grupo el indicador SAR.

INDICADORES DE SINIESTRALIDAD MENSUAL (2018)							
MES	IF	IG	II	DM	LTR	TAR	ASR
Enero	5.9	0.3	0.1	50	1.17	2.34	0.29
Febrero	6.41	0.24	0.1	37	1.27	2.55	0.22
Marzo	0	0.21	0	0	0	0	0.13
Abril	0	0.13	0	0	0	2.51	0.13
Mayo	5.91	0.21	0.1	36.	1.18	2.36	0.21
Junio	0	0.25	0	0	0	0	0.25
Julio	0	0	0	0	0	0	0
Agosto	5.79	0.08	0.1	13	1.16	1.16	0.08
Septiembre	13.4	0.09	0.2	6.5	1.34	1.34	0.08
Octubre	5.97	0.09	0.1	15	1.19	2.39	0.09
Noviembre	6.31	0.04	0.1	7	0	0	0.04
Diciembre	7.92	0.24	0.1	30	1.58	1.58	0.13

INDICADORES DE SINIESTRALIDAD MENSUAL (2019)

MES	IF	IG	II	DM	LTR	TAR	ASR	SAR
Enero	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,05	0,00
Febrero	12,81	0,13	0,19	10,50	2,56	3,84	0,13	3,44
Marzo	0,00	0,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,18	0,00
Abril	0,00	0,13	0,00	0,00	0,00	1,27	0,13	0,00
Mayo	0,00	0,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	6,36
Junio	0,00	0,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,12	0,00
Julio	16,72	0,11	0,29	6,33	3,34	3,34	0,11	3,00
Agosto	5,94	0,27	0,09	46,00	1,19	2,38	0,27	0,00
Septiembre	6,10	0,20	0,09	33,00	1,22	3,66	0,20	0,00
Octubre	10,46	0,20	0,17	19,00	2,09	2,09	0,20	2,94
Noviembre	11,69	0,16	0,17	14,00	2,34	2,34	0,16	3,32
Diciembre	0,00	0,20	0,00	0,00	0,00	1,38	0,20	0,00

IF: Índice Frecuencia = $(n^{\circ} \text{ de accidentes con baja sin itinere} / n^{\circ} \text{ total de horas trabajadas}) * 10^6$.

IG: Índice Gravedad = $(\text{Jornadas perdidas por accidente con baja sin itinere} / n^{\circ} \text{ total de horas trabajadas}) * 10^3$.

II: Índice Incidencia = $(\text{Jornadas perdidas por accidente con baja sin itinere} / n^{\circ} \text{ trabajadores/as}) * 100$.

DM: Duración Media = $\text{Jornadas perdidas por accidente con baja sin itinere} / n^{\circ} \text{ total de accidentes}$.

LTR: Tasa Tiempo Perdido = $\text{Número de accidentes laborales con pérdida de horas por cada 100 trabajadores/as}$

TAR: Tasa Total Accidentes = $\text{Número de accidentes laborales (con o sin pérdida de horas) por cada 100 trabajadores/as}$.

ASR: Tasa Gravedad Accidentes = $\text{Días perdidos de trabajo por cada 1000 horas de trabajo}$.

SAR: $\text{Número de accidentes graves} * 1.000.000 / \text{Total de horas trabajadas}$

3.7 Diálogo social

Bureau Veritas Inspección y Testing S.L. (Unipersonal) mantiene un diálogo permanente con los Representantes Legales de los Trabajadores y Trabajadoras, a través del cual se procura mantener un espacio de colaboración del que se beneficien ambas partes, respetando de este modo los derechos de información y consulta de la representación social y negociando, en caso que fuera necesario, las condiciones de los trabajadores y trabajadoras. La representación social participa activamente en todos los procesos laborales de la compañía: Plan y Comisión de Igualdad, desarrollo del Convenio Colectivo, registro horario, Comisión de Formación, Comisión de Clasificación Profesional, Comisión de Teletrabajo, etc.

De forma general BVIT aplica los procedimientos y tiempos establecidos en la legislación laboral, y comunica a la representación social los cambios organizativos y societarios con al menos 30 días de antelación.

El 80% de trabajadores de BVIT están cubiertos por representantes de los trabajadores elegidos formalmente.

3.8 Trabajadores y trabajadoras cubiertos por convenios colectivos

BVIT dispone de un Convenio Colectivo, con publicación en el BOE, “*Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de BVIT, antes, Entidad Colaboradora de la Administración, S.L.U.*”, que es de aplicación a toda la plantilla que preste sus servicios en BVIT, excluyendo al personal al que se refiere el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.



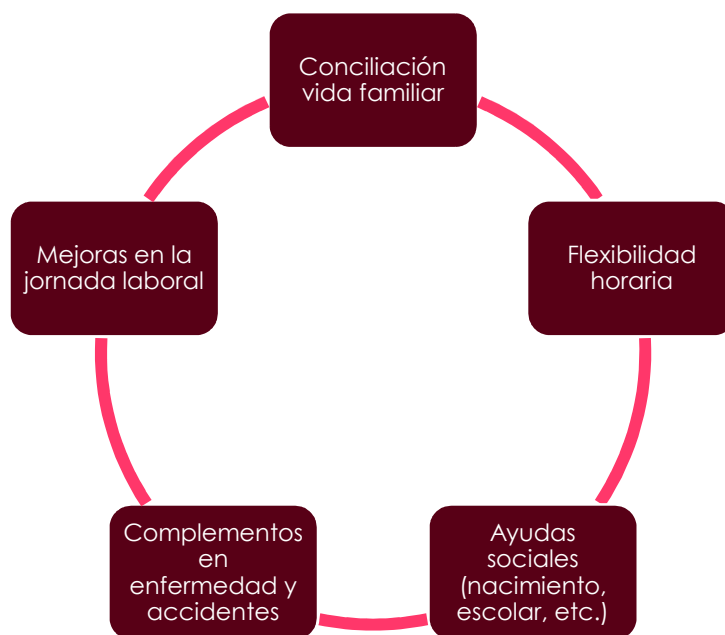
Durante el año 2019 la parte social y la parte empresarial han iniciado un proceso de negociación con la finalidad de alcanzar un acuerdo respecto al nuevo convenio colectivo Bureau Veritas Inspección y Testing S.L. Unipersonal, el cual continua abierto a fecha de redacción de este informe.

(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2016-1581)

3.9 Balance convenios colectivos

La amplitud del Convenio Colectivo de BVIT garantiza que se aborden multitud de temas que abarcan desde la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, los comités de empresa, la formación, los beneficios sociales, las contrataciones, etc.

Entre otras, las mejoras obtenidas tras la firma del citado Convenio para los trabajadores y trabajadoras, que destacamos son las siguientes:



(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2016-1581)

3.10 Formación

Dentro de BVIT, el apartado referente a la formación es considerado un elemento de apoyo en la estrategia del negocio para potenciar la productividad, la competitividad y el desarrollo de la empresa y de su plantilla en un entorno profesional basado en el conocimiento y el aprendizaje continuo.

La estrategia de formación de la empresa tiene como objetivos principales:

- El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo con eficacia seguridad y respeto a los principios sistemas y procedimientos vigentes.
- La adecuación de los recursos humanos para su adaptación a la estrategia del negocio, a los cambios organizativos, y a las exigencias tecnológicas.
- Un mejor desarrollo profesional para facilitar expectativas de promoción horizontal y vertical, así como la reconversión y empleabilidad entre las distintas actividades de la empresa.
- La capacitación profesional, el reciclaje, la actualización y homologación de las certificaciones y acreditativas y cualificaciones necesarias para el desarrollo del trabajo.

BVIT desarrolla anualmente, en la medida de sus necesidades, planes de formación tendentes a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos contenidos y especialidades, del que da conocimiento a la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

La empresa, además, pone a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras plataformas de formación y aprendizaje como pueden ser MyLearning (corporativa) o Go Fluent (idiomas), o la Plataforma para cualificación de BVBS (formación técnica).

Así mismo, facilita mediante la Intranet de Bureau Veritas el acceso a los Planes de Formación Anuales u otros documentos relacionados (Comisión Paritaria de Formación, etc.) y mediante la herramienta Success Factor el acceso a la

evaluación anual del desempeño (Proceso MyPerformance / My Development), donde todos los trabajadores y trabajadoras pueden transmitir sus necesidades de desarrollo y/o necesidades formativas.

Por último, se maneja de forma centralizada una herramienta interna de gestión de solicitudes de formación y flujos de aprobación.

Se crea la Comisión Paritaria de Formación, que se define como el órgano de participación y consulta entre la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras para todo lo relacionado con la formación, cuyas funciones son:

- Conocer, analizar, informar y ser informada del desarrollo de los planes de formación.
- Conocer el presupuesto global destinado a formación.
- Participar y colaborar en todas las fases del proceso y gestión de formación de cualquier tipo en la empresa, desde la detección de necesidades, hasta el seguimiento y la evaluación de los resultados.
- Proponer mejoras, modificaciones, acciones o programas que puedan reforzar los objetivos estratégicos de la empresa, y potenciar la promoción profesional y empleabilidad del personal.
- Intervenir, examinar y responder en un plazo de quince días desde la recepción del informe, sobre las discrepancias relacionadas con la formación.

El espíritu de la Comisión será siempre el de la cooperación, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como de los de la plantilla, velando siempre por la transparencia.

(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2016-1581)

3.11 Cantidad de horas de formación por categorías

FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL			FORMACIÓN POR SEXOS		
	2018	2019	PROMEDIO HORAS		
Colectivo	Total horas	Total horas	AÑO	♂	♀
Familia Soporte	740	2235	2018	4208	1146
Familia Comercial	297	605	2019	18976	8118
Mandos Intermedios y mánagers	180	4085			
Familia Operaciones	23146	20169			

Elevado incremento de horas de formación en relación al año anterior

3.12 Medidas adoptadas para promover el empleo, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

BVIT con el objetivo de promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y dando cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, mantiene la vigencia de su II Plan de Igualdad el cual fue desarrollado en base a los siguientes objetivos clave:



Para la elaboración del II Plan de Igualdad, se han analizado una serie de indicadores, entre los más relevantes destacamos:

- 1 Distribución plantilla por género
- 2 Distribución tipo de contrato por género
- 3 Distribución plantilla por tramos de edad y género
- 4 Distribución de plantilla por promedio de antigüedad
- 5 Distribución por familia profesional y género
- 6 Distribución de plantilla por tipo de jornada laboral por género
- 7 Distribución de motivo de jornada parcial por género
- 8 Distribución de altas por género
- 9 Distribución de bajas por género
- 10 Promedio salarial por género al 100% FTE
- 11 Promedio salarial por familia profesional y género

El II Plan de igualdad de BVIT sirve para mantener y consolidar el compromiso tanto de la Dirección de la empresa como de los Representantes Legales de los Trabajadores y Trabajadoras, en aras de seguir mejorando y desarrollando medidas que faciliten la igualdad de oportunidades así como la conciliación de la vida personal y profesional.

BVIT cuenta en la actualidad con una serie de medidas que fueron alcanzadas dentro del I Plan de Igualdad de la empresa, y que posteriormente han sido incluidas y consolidadas en el II Plan de igualdad, entre otras, asegura el cumplimiento de los principios de igualdad en las fases de selección y contratación, aplicando criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación de la persona al puesto a ocupar.

BVIT entiende como Mandos intermedios o *mánagers* el personal responsable de diseñar y asegurar la aplicación de las estrategias, políticas y el cumplimiento de los objetivos y presupuestos correspondientes a su línea de negocio, o área de actividad, así como desplegar e implantar las estrategias de ventas y de producto/servicio definidos para su ámbito de actividad. Es facultad de la Dirección de la Empresa el designar a las personas que deben desempeñar funciones de *manager*, pudiendo dicho nombramiento ser revocado, al ser este un cargo de confianza. En caso de revocación, los complementos retributivos vinculados al puesto de trabajo, dejarán de percibirse en el momento de la revocación.

(Fuente: II Plan de Igualdad)

Igualmente de forma vertical, BVIT ha adoptado las medidas aplicadas por el Grupo societario mercantil Bureau Veritas España en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, demostrado su compromiso mediante la adhesión al Charter de la Diversidad.

BVIT, como integrante del Grupo societario mercantil Bureau Veritas con respecto a la accesibilidad universal, dispone de la Certificación Bequal, que supone una garantía del cumplimiento de la cuota legal de reserva de empleo para personas con discapacidad, que dispone de procedimientos y políticas en favor de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con

discapacidad en la empresa, además de adquirir el compromiso con la mejora e incremento de los niveles de calidad del empleo.

Adicionalmente, entre otros ejemplos de las medidas se pueden mencionar la implicación en la difusión de la igualdad, mediante:

Colaboración del Departamento de Recursos Humanos de Bureau Veritas España en los ‘Encuentros Women’ de la consultora internacional de Recursos Humanos Mercer, sobre “Transformación y Talento Femenino: aprovechando las oportunidades”.

Se facilita información a los trabajadores y trabajadoras al respecto del día de la Mujer, a través del email corporativo, así como se fomenta su difusión en campañas en las redes sociales.

3.13 La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

BVIT lucha contra todos los tipos de discriminación, acoso y cualquier otro comportamiento irrespetuoso o inapropiado, trato injusto o represalia de algún tipo en el lugar de trabajo o en circunstancias relacionadas con el trabajo, poniendo a las personas en el centro del modelo de negocio.

Las decisiones sobre contratación, empleo, capacitación y promoción se basaran exclusivamente en las cualificaciones, el desempeño, las competencias y la experiencia, con independencia de la raza, el color, la religión, el sexo, la ascendencia nacional u origen social, la edad, la orientación sexual, el estado civil, el estado de salud, la discapacidad, las opiniones políticas, la transexualidad o cualquier otra situación protegida por las leyes locales vigentes.

La inclusión adquiere una importancia primordial, de tal forma que se pone en valor y se fomenta una cultura inclusiva en la que no se tolere la discriminación, y en la que la diversidad sea considerada un valor añadido y un factor diferenciador, siendo clave para elaborar una red de talentos diversos, capaces de entender las necesidades de nuestros clientes, innovar, ser más creativos y reflejar la sociedad en el mundo empresarial.

Se promueve activamente un entorno de trabajo abierto y estimulante en el que los trabajadores y trabajadoras se sientan cómodos para hablar, además de valorados y capacitados para contribuir a la consecución de los objetivos, y en el que gocen de un reconocimiento a sus méritos.

Este compromiso de BVIT, se demuestra mediante la firma del Presidente Ejecutivo del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España y del Director de Recursos Humanos, en la carta del Compromiso sobre la inclusión, y también en la Política Laboral y de Derechos Humanos. *(Fuente: II Plan de Igualdad, Política Laboral y de Derechos Humanos Bureau Veritas)*

Durante el año 2019 en BVIT, no se han recogido denuncias relativas a la discriminación y gestión de la diversidad interpuestas por el personal o subcontratados, ni tampoco por parte de los socios de negocio, ni por los clientes.

3.14 Beneficios sociales y campañas de Bureau Veritas

El personal trabajador del Grupo, y por tanto todos los empleados y empleadas de BVIT disfrutan de los siguientes beneficios adicionales a los ya incluidos en el convenio propio:

- Descuentos en marcas y comercios para todos los empleados y empleadas.
- Retribución flexible para los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido.
- Plazas de garaje en las oficinas de Alcobendas y Sant Cugat para las mujeres embarazadas a partir de la semana 24 de embarazo.
- Comedor subvencionado en la oficina de Sant Cugat y restaurantes subvencionados en los alrededores de la oficina de Alcobendas.
- Regalos por aniversario en la empresa para trabajadores y trabajadoras a partir de 10 años de antigüedad y cada 5 años.
- Plazas de garaje subvencionadas para los trabajadores y trabajadoras que comparten vehículo en sus desplazamientos a la oficina.

- Información y participación si aplicaba de las siguientes campañas:

A. Empresa saludable

- Semana Saludable, durante una semana se propusieron a los trabajadores y trabajadoras retos para mejorar su salud y concienciar sobre la importancia de una vida activa y una alimentación sana.
- Revisión ocular gratuita para los empleados de la oficina de Alcobendas.
- Inspiring Games: competición mediante dispositivos de cuenta de KM para fomentar el deporte entre nuestros trabajadores y trabajadoras de una manera divertida y amena.
- Día Mundial de la Salud Mental (10 octubre): lanzamiento de una campaña sobre salud mental a todos los trabajadores y trabajadoras que incluía una infografía para ayudar a reducir el estrés. Así mismo se puso a su disposición un curso online de Gestión del Estrés en el trabajo.
- Realización de 8 talleres presenciales en 8 oficinas diferentes relacionados con la salud y el bienestar emocional.
- Distribución de cartelería y mantelería entre todos los trabajadores y trabajadoras con información y consejos para promover la salud.

B. Diversidad e inclusión

- Día de la Mujer en la Ingeniería (25 de junio): lanzamiento de una campaña para visibilizar el papel de la mujer dentro de la ingeniería.
- Día Internacional de las personas con discapacidad (3 de diciembre); lanzamiento de una campaña para sensibilizar y dar visibilidad a las personas con discapacidad. Publicación de una Guía interna de buenas prácticas para la contratación e inclusión de las personas con discapacidad en la compañía.
- Publicación de la Política de Inclusión de Bureau Veritas para demostrar el firme compromiso de Bureau Veritas con la inclusión y la diversidad en la compañía.

C. Medio Ambiente

- Día Mundial del Medio Ambiente (5 de junio): una campaña a nivel mundial con el lanzamiento de una página web corporativa con información sobre la contaminación y el impacto o huella de Bureau Veritas. Así mismo se animó a los trabajadores y trabajadoras a plantar un árbol a través de la web de ReforestAction (<https://www.reforestation.com/en/bureau-veritas>), por cada árbol plantado por los trabajadores y trabajadoras BV plantó uno más.
- OPTIDRIVE
- Libro de economía Circular: publicación del libro "Decálogo de prácticas circulares. Concienciados con la sostenibilidad en el trabajo." Este libro de distribuyo de manera gratuita entre todos los trabajadores y trabajadoras y clientes.

4 ÁMBITO DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Entre los otros los compromisos que cumple BVIT como parte del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, son:

Respeto de los Derechos

Libertad de asociación y derecho

*Prevención del trabajo
infantil*

Prevención de la trata de

Eliminación de la discriminación

*Disponibilidad de un lugar de
trabajo seguro y saludable*



Apoyo a la diversidad y la

Protección de la intimidad

Además de adoptar estos compromisos, BVIT se rige por principios de Derechos Humanos reconocidos internacionalmente y expuestos en los siguientes documentos:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios fundamentales
- Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas
- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas.

CAPÍTULO 1 | Estado de Información No Financiera - ÁMBITO DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

BVIT mantiene un compromiso permanente con el respeto y la promoción de los derechos humanos, manteniendo y mejorando los sistemas y procesos para identificar, prevenir y mitigar cualquier vulneración relacionada.

Dados los servicios prestados por BVIT, así como el entorno geográfico en el que desarrolla su actividad, no se considera que existan riesgos relacionados con el incumplimiento de los Derechos Humanos, ya que no se enfrenta a circunstancias como:

- Conflictos o inestabilidad política o fallos en el sistema democrático.
- Pobreza, sequía, problemas de salud extremos o desastres naturales.
- Actividades extractivas que afecten directamente a los recursos naturales.
- Proximidad del desarrollo de las actividades a comunidades de pueblos indígenas.
- Actividades que puedan afectar o involucrar a niños.
- La necesidad de medidas de gran alcance para garantizar la seguridad de las instalaciones u otros activos.

BVIT respeta el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a crear organizaciones sindicales e incorporarse a ellas, y a participar en negociaciones colectivas, de conformidad con la legislación, siempre aplicando una política no discriminatoria en áreas como la contratación, las promociones, los traslados o los despidos.

BVIT fomenta una comunicación abierta y sincera en los lugares de trabajo, donde los trabajadores y trabajadoras pueden hablar con sus superiores acerca de sus ideas, preocupaciones o problemas y trabajar juntos para tratar cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo.

(Fuente: Política Laboral y de Derechos Humanos Bureau Veritas

<https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa>)

5 ÁMBITO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Cabe destacar que BVIT cuenta con una política de tolerancia cero en lo que respecta a la corrupción, realizando un seguimiento y un control continuo del cumplimiento de las políticas y procedimientos internos.



0

Casos de corrupción
2018 y 2019

5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.

A través de las políticas y procedimientos contra el cohecho y la corrupción se establecen medidas como:

- La seguridad de que todos los trabajadores y trabajadoras, tengan conocimiento de que está prohibido solicitar, aceptar o proponer, directa o indirectamente, sobornos en el ejercicio de sus obligaciones.
- La prohibición de algunas operaciones como gratificaciones o sobornos.
- Constituye una violación de la Política, y las leyes aplicables pueden considerarlo un delito, el hecho de que cualquier trabajador o trabajadora solicite o acepte, directa o indirectamente, sobornos de cualquier forma (dinero, regalos, servicios u otro tipo de beneficio), inducir a dicho trabajador o trabajadora a hacer algo que no debiera, o inducir a dicho trabajador o trabajadora a no hacer algo que debiera, en el ejercicio de sus obligaciones.
- Constituye una violación de la Política, y las leyes aplicables pueden considerarlo un delito, el hecho de que cualquier trabajador o trabajadora

CAPÍTULO 6 / Estado de Información No Financiera - ÁMBITO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

prometa u ofrezca, directa o indirectamente, en el ejercicio de sus obligaciones, cualquier forma de soborno (dinero, regalos, servicios u otro beneficio) a cualquier persona con vistas a inducirla a hacer o no hacer algo en el ámbito de su trabajo o posición, o favorecido por estos últimos.

(Fuente: Código Ético <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa>)

- BVIT, solicita a sus socios de negocio la aceptación de su Código Ético:

A fecha 31 diciembre 2019, Bureau Veritas dispone de un total de 763 proveedores, de los cuales 482 han firmado el Código Ético (en 2018 se disponía de 386 de los cuales lo firmaron 273).

Adicionalmente desde septiembre de 2019 los proveedores deben aceptar el Código de Conducta de Colaboradores y la Política Laboral y de Derechos Humanos. Los contratos con proveedores nuevos ya incluyen la adhesión a las mismas y la resolución del contrato y reclamación de daños y perjuicios en caso de incumplimiento. Para los antiguos, se está actualizando la adhesión.

Así mismo, existe una Política específica para intermediarios (comisionistas) que incluye un procedimiento de análisis del cumplimiento y autorización por parte del Compliance Europeo antes de firmar cualquier contrato de colaboración.

- Se informa a todos los trabajadores y trabajadoras de BVIT a través de un comunicado, de la creación de la Alert Line-Canal denuncia, que anima a los mismos a denunciar cualquier hecho ocurrido dentro de la actividad que ejecutan, del que sean testigos y que consideren que vulnera el Código de Ético. A fecha 31 diciembre 2019, no se ha recibido ninguna denuncia.

(Fuente: Política Laboral y de Derechos Humanos Bureau Veritas <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa>)

5.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Entre otras medidas cabe destacar:

- En BVIT, se asegura el mantenimiento de asientos contables en cuentas precisas de nuestra contabilidad para reflejar con exactitud y honestidad todas las transacciones financieras.
- Se somete a aprobación previa de todas las aportaciones a partidos políticos, los donativos a asociaciones humanitarias y las acciones de patrocinio. En el año 2019 no se han producido ninguno de estos conceptos.
- Se regula el ofrecimiento y la recepción de regalos, viajes y otros gastos, sea cual sea el importe, y es necesaria la aprobación previa de todos los regalos, viajes o gastos de más de 150 €, o más de 300 € sobre una base acumulativa por persona en un año natural.

(Fuente: Código Ético <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa>)

6 ÁMBITO DE INFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD

6.1 Información sobre el impacto de las actividades.

En base a los servicios prestados por BVIT, así como el entorno geográfico en el que desarrolla su actividad, no se considera que existan riesgos que produzcan impactos negativos sobre las comunidades locales.

6.2 El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio, así como, las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.

Como se ha indicado en el apartado 6.1., BVIT no produce impactos negativos significativos (reales o potenciales), en las comunidades donde opera.

6.3 Información sobre la inclusión en la política de compras de apartados referentes a cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.

Es política de BVIT, derivada de la política general del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España, sólo realizar compras de bienes y servicios con aquellos proveedores que estén registrados en el sistema interno de compras, que estén adheridos al Código Ético y que se encuentren dentro del “Marco de Compras Verdes de Bureau Veritas”.

6.4 Relaciones establecidas con los proveedores y/o subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.

Como se menciona anteriormente, BVIT solicita a todos los proveedores/subcontratistas la firma del Código Ético. Adicionalmente el Grupo Bureau Veritas Holding y por extensión directa BVIT, lanzó en 2018 un proyecto

CAPÍTULO 6 | Estado de Información No Financiera - ÁMBITO DE INFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD

para la evaluación de proveedores clave, a través de la plataforma Ecovadis (<https://ecovadis.com/es/>), cuya implementación efectiva se ha planificado a lo largo del año 2019. Engloba múltiples iniciativas como:

- Aspectos sociales: mejoras en las condiciones de trabajo (diálogo social, gestión de carrera o salud y seguridad) y un impacto positivo en las percepciones generales de los trabajadores o trabajadoras sobre el entorno laboral de la empresa.
- Aspecto ambiental: reducción de la huella ambiental de la empresa al actuar sobre sus posibles impactos ambientales inmediatos (gestión de residuos, reducción de la contaminación local u obtención de energía local renovable)
- Ejemplos de beneficios comerciales de la RSE: -Desempeño del precio de las existencias: se correlaciona con las buenas prácticas de sostenibilidad en el 80% de los casos (estudio de la Universidad de Oxford) -Reducción del costo: la reducción del consumo de energía, el suministro de cortocircuitos, la gestión del agua conlleva ahorros anuales o incluso la creación de nuevas fuentes de ingresos (reciclaje) - Ventaja competitiva: reducir los impactos ambientales puede llevar a reducir costos. -Gestión de riesgos: proteja su marca, evite interrupciones en la cadena de suministro o multas y litigios - Comprensión mejorada de las expectativas del cliente final, que es cada vez más exigente para las empresas en términos de sostenibilidad, responsabilidad.

(Fuente: información EcoVadis y Política Laboral y de Derechos Humanos Bureau Veritas)

6.5 Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores/subcontratistas, así como resultados de las mismas.

Durante el año 2019 BVIT no ha realizado supervisiones y auditorías a proveedores o subcontratistas. Esta actividad se subroga a la implementación del proceso de evaluación de proveedores clave indicados en el apartado 6.4.

6.6 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.

En base a los servicios prestados por BVIT, no se considera que existan riesgos para la salud y seguridad de los consumidores.

6.7 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

BVIT dispone y aplica el procedimiento corporativo I&F-ES-TQR-GPP-ORG-008 R 3.0 “Quejas y Apelaciones” donde se define el sistema utilizado para asegurar un tratamiento apropiado de toda queja o recurso, reclamación externa y apelación recibida de clientes y otras partes afectadas por las actividades, funcionamiento, servicios y actuaciones llevadas a cabo por BVIT.

Durante 2019 no se han identificado reclamaciones o quejas vinculadas a cuestiones medioambientales, sociales, respecto de los derechos humanos o sobre corrupción y soborno.

6.8 Información fiscal: los beneficios obtenidos.

La BV Inspección y Testing, S.L. Unipersonal, está establecida en territorio español y tributa en España por la totalidad de beneficios obtenidos.

Para el ejercicio 2019 BV Inspección y Testing, S.L. Unipersonal ha obtenido un resultado negativo de 898 miles de euros (para el 2018 obtuvo un resultado positivo de 296 miles de euros).

6.9 Los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

6.9.1 Impuesto sobre beneficios pagados

BV Inspección y Testing, S.L. Unipersonal tributa bajo lo establecido en la Ley 27/2014, del 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, así como en el Real Decreto 634/2015, de 10 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades.

CAPÍTULO 6 | Estado de Información No Financiera - ÁMBITO DE INFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD

De acuerdo a los requisitos establecidos en la Ley y Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, se desprenden diferencias interpretativas entre la normativa fiscal y la normativa contable. Es por este motivo, que para obtener la base imponible del Impuesto sobre Sociedades BV Inspección y Testing, S.L. Unipersonal ha realizado ajustes fiscales al resultado antes de impuestos. Los principales ajustes al resultado realizados en el 2019, los han originado la incorporación de gastos cuya deducibilidad fiscal había sido diferida en ejercicios anteriores así como el ajuste como gasto no deducible fiscalmente del importe de amortización del fondo de comercio originado por la fusión por absorción de la sociedad Inspectorate Española, S.A.

Tras aplicar los mencionados ajustes al resultado, la base imponible del Impuesto sobre Sociedades para el ejercicio 2019 resulta positiva.

La Sociedad forma parte del Grupo Fiscal Bureau Veritas, cuya entidad dominante es Bureau Veritas Inversiones, S.L. y, en consecuencia, consolida su base imponible con el resto de compañías del Grupo, siendo la obligada a liquidar la cuota por Impuesto sobre Sociedades la entidad Dominante.

Como resultado de la consolidación fiscal y dado que la base imponible incorporada al Grupo es positiva, BV Inspección y Testing, S.L. Unipersonal mantiene una cuenta a pagar con Bureau Veritas Inversiones, S.L. en concepto de crédito por Impuesto sobre Sociedades.

El importe por cobrar de Bureau Veritas Inversiones, S.L. correspondiente al ejercicio 2018 en concepto de Impuesto sobre Sociedades ascendía a 119 miles de euros, el cual se ha hecho efectivo en el ejercicio 2019.

El importe a pagar a Bureau Veritas Inversiones, S.L. correspondiente al ejercicio 2019 en concepto de Impuesto sobre Sociedades asciende a 210 miles de euros, el cual será liquidado en el ejercicio 2020.

6.9.2 Subvenciones recibidas

La Sociedad obtuvo una subvención por su participación en el proyecto “Connecting Europe Facility 2014-2020”. Es por ello que en el ejercicio 2019, Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. Unipersonal ha registrado en su cuenta de resultados 3.000 euros en concepto de esta subvención. En el ejercicio de 2018 el valor fue de 7.000 euros.

6.10 Otra información significativa

Tal y como se explicó al inicio del presente informe, con fecha 28 de diciembre de 2018, se elevó a público el contrato aplazado de compra-venta de rama de actividad con efectos 01 de enero del 2019 formalizado entre la Sociedad (Sociedad beneficiaria) y Bureau Veritas Formación, S.A. (Sociedad segregada).

Con fecha 3 de septiembre del 2019, se ha acordado en acta la decisión del Socio Único la fusión mediante absorción de las sociedades Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. Unipersonal (Sociedad absorbente) e Inspectorate Española, S.A. (Sociedad absorbida), con efectos 01 de enero del 2019, traspasándose en bloque a la Sociedad absorbente el patrimonio neto de la Sociedad absorbida.

Anexo I: Datos por ámbitos de INSPECTORATE ESPAÑOLA, S.A.

Ámbito Ambiental

La Huella de Carbono de Inspectorate Española en 2019 fue sacada para el conjunto de la actividad de Commodities en España, que incluía todas las oficinas de Inspectorate Española y una correspondiente a otra sociedad, Lubrication Management. Esta última no está dentro de la reciente fusión por absorción con BVIT. Esta oficina es un laboratorio con 32 trabajadores. El resto de oficinas, laboratorios y personal correspondientes a Inspectorate por tanto, son los que en el informe sobre la información no financiera de 2020 de BVIT ya formarán parte de la plantilla de BVIT.

La Huella se ha sacado usando la misma calculadora (BV Carbon) del Corporate que se usa para sacar la del resto del Grupo y en 2019 fue de 1498,26 kg de CO₂/FTE.

Resultados 2019 de los indicadores principales medioambientales:

- FTEs: 250 (incluyendo LM e Inspectorate y los eventuales, 189 fijos)
- Consumo de Energía eléctrica: 551.168 kw/h
- Kilómetros realizados en viajes:

Coches alquiler	Coches renting empresa	Avión	Tren
2083,38	1095631	92120,84	23976,42

- Consumo de Agua: 2379,91 m³
- Residuos

Peligrosos		No peligrosos	
sólidos (kg)	Líquidos (l)	Sólidos (kg)	Líquidos (l)
45393	53249	53249	5583

- Consumo de Papel: 2603,46 kg

En Inspectorate se manejan los mismos indicadores ambientales, también enfocados a calcular y disminuir año tras año la huella de carbono global.

ANEXO II / Estado de Información No Financiera - DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

Ámbito Social relativo al personal

TRABAJADORES/AS DE INSPECTORATE			
	♂	♀	Total general
Familia Soporte	11	18	29
< 30 años	3		3
> 50 años	6	6	12
30 - 50 años	2	12	14
Mandos intermedios y managers	27	5	32
< 30 años	2	1	3
> 50 años	15	2	17
30 - 50 años	10	2	12
Familia Operaciones	97	26	123
< 30 años	29	7	36
> 50 años	15	5	20
30 - 50 años	53	14	67
Total general	135	39	184

MODALIDAD de CONTRATO	♂	♀	Total general
Indefinido	99	35	134
Temporal	34	11	45
Indefinido a tiempo parcial	2	2	4
Temporal a tiempo parcial		1	1
Total general	135	49	184

ANEXO II / Estado de Información No Financiera - DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

NUEVAS CONTRATACIONES 2019	♂	♀	Total general
<30 años	12	3	15
30-50 años	11	6	17
>50 años	1		1
Total general	24	9	33

MODALIDAD CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
	< 30 años	> 50 años	30-50 años	Total general
Indefinido				
MANDOS INTERMEDIOS	3	16	12	31
OPERACIONES	14	20	49	83
SOPORTE	2	9	9	20
Temporal				
OPERACIONES	22		18	40
SOPORTE	1	1	3	5
Temporal tiempo parcial				
Familia Soporte			1	1
Indefinido tiempo parcial				
MANDOS INTERMEDIOS		1		1
SOPORTE		2	1	3
Total general	42	49	93	184

ANEXO II / Estado de Información No Financiera - DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

BAJAS DE CONTRATOS 2019

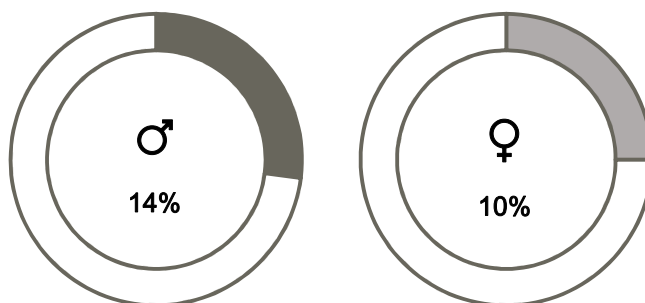
	♂	♀	Total general
DESPIDO	6	2	8
> 50 años	6	1	7
30 - 50 años		1	1
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA	12	3	15
< 30 años	6	1	7
> 50 años	1		1
30 - 50 años	5	2	7
FIN DE CONTRATO	4	2	6
< 30 años	2	1	3
30 - 50 años	2	1	3
RESTO	1		1
30 - 50 años	1		1
Total general	23	7	30

TASA DE ROTACIÓN

Total	
<30 años	17%
30-50 años	10%
>50 años	16%
Voluntaria	
<30 años	17%
30-50 años	8%
>50 años	2%

ANEXO II / Estado de Información No Financiera - DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

Rotación Total:



Rotación Voluntaria:



SALARIO BRUTO ANUAL

Promedio salario bruto anual 100%

♂	26.826 €
♀	23.216 €

SALARIO BRUTO ANUAL

Promedio salario bruto anual 100%

Familia Soporte	22.561 €
Mandos intermedios y mánagers	47.742 €
Familia Operaciones	20.952 €

SALARIO BRUTO ANUAL

Promedio salario bruto anual 100%

<30 años	19.405 €
30-50 años	22.820 €
>50 años	37.181 €

ANEXO II / Estado de Información No Financiera - DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

Brecha Salarial

	♂	♀	Diferencia ♀/♂
Mandos intermedios y managers	49361	39000	-20,99%
Familia Operaciones	20671	22000	6,42%
Familia Soporte	25787	20588	-20,16%
Total general	26825	23216	-13,45%

Casi el 100% de la plantilla está por encima del salario mínimo de convenio: 99.46%.

A toda la plantilla de Inspectorate le aplica un Convenio Colectivo, con publicación en el BOE, "Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.". El mismo recoge sobre la organización del trabajo que le es de aplicación 1800 horas/año laborales.

Ratio absentismo 2019: 2,66%

Conciliación: de los 2 hombres que disfrutaron durante el año 2019 de la baja por paternidad, todos se reincorporaron todos a sus actividades laborales y continúan formando parte de la plantilla, ahora como BVIT, a la fecha de elaboración de este informe.

Tanto la representación de la parte social como la empresarial de Inspectorate entienden la necesidad de conciliación del trabajo y la familia para poder participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino hacia igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tratando de guardar un equilibrio para favorecer las licencias por maternidad y paternidad.

Entre las medidas aplicadas para fomentar la conciliación de los trabajadores y trabajadoras, están:

- Reducción de la jornada ordinaria de trabajo, permitiendo que se realice de forma continuada.
- Flexibilidad horaria dentro de la jornada establecida.

ANEXO II / Estado de Información No Financiera - DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

- Fomento del uso de videoconferencias, evitando en la medida de lo posible los desplazamientos.

Inspectorate Española no disponía de Plan de Igualdad.

De forma general, Inspectorate aplica los procedimientos y tiempos establecidos en la legislación laboral, y comunica a la representación social los cambios organizativos y societarios con al menos 30 días de antelación.

A nivel de Políticas le aplicaban las mismas que a BVIT ya que son de Grupo Bureau Veritas.

FORMACIÓN INSPECTORATE 2019

Por familia:

	HORAS DE FORMACIÓN			
2019	SOPORTE	COMERCIAL	MANDOS INTER.Y MANAGERS	OPERACIONES
INSPECTORATE	1370	0	629	4046

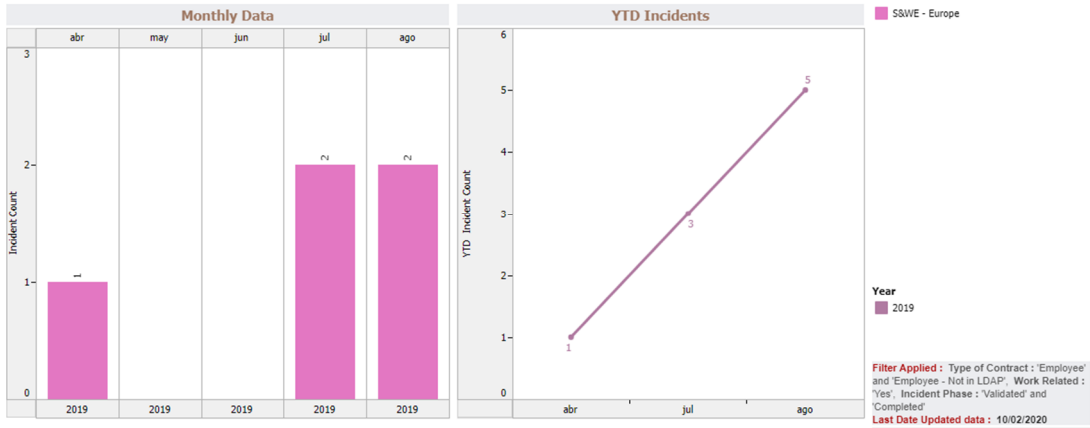
Por género:

	HORAS DE FORMACIÓN	
2019	HOMBRES	MUJERES
INSPECTORATE	2712	3333

ANEXO II / Estado de Información No Financiera - DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

SEGURIDAD Y SALUD

Accidentabilidad

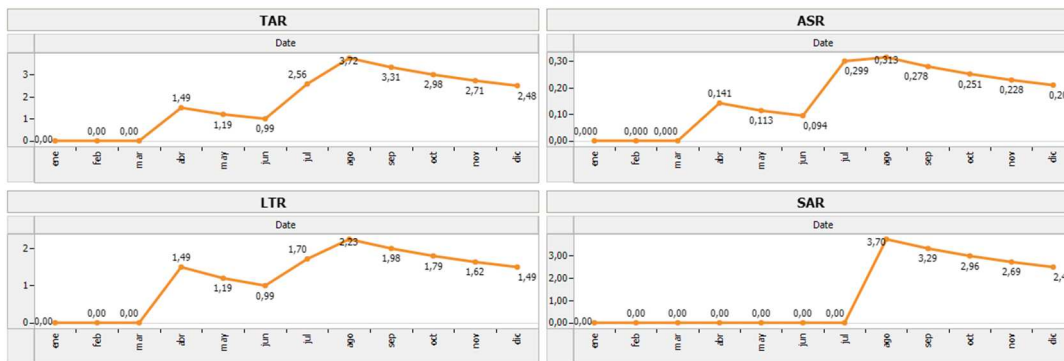


TODOS LOS INDICADORES

Operating Group	HeadCount	Nb of Working Hours	Nb of Accidents With Lost Time	Nb Of Lost Days	Nb of Accidents Without Lost Time	Nb of Medical Treatments	Nb of Restricted Work Duty	Nb of Accidents Without Lost Time	Nb of Fatalities	Nb of Serious Accidents	LOST TIME RATE	TOTAL ACCIDENT RATE	ACCIDENT SEVERITY RATE	SERIOUS ACCIDENT RATE	Nb Of Fir
Total general	209	400.640	3	84	2	0	0	2	0	1	1,50	2,50	0,210	2,50	
S&W - Europe	209	400.640	3	84	2	0	0	2	0	1	1,50	2,50	0,210	2,50	

Filter Applied: Type of Contract: 'Employee' and 'Employee - Not in LDAP', Work Related: 'Yes', Incident Phase: 'Validated' and 'Completed'. Last Date Updated data: 10/02/2020

INDICADORES CORPORATE: INSPECTORATE 2019




Ámbito del Respeto a los Derechos Humanos: Ídem BVIT

ANEXO II / Estado de Información No Financiera - DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

Anexo II: Declaración de Verificación Independiente (1/2)

Calle Agustín de Foxá, 40
28036 Madrid
91.829.3299



DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los grupos de interés de Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U.

ALCANCE Y OBJETO DEL ENCARGO

Managing A Sustainable Business, S.L. (en adelante MAS Business) ha llevado a cabo una verificación independiente por medio de un aseguramiento Tipo 1, nivel moderado, de acuerdo con la Norma AA1000AS (2008), del Estado de Información No Financiera (EINF) 2019 de Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L.U. (en adelante BVIT).

RESPONSABILIDADES

La elaboración y la información incluida en el Estado de Información No Financiera (EINF) 2019 de BVIT, es exclusivamente de su responsabilidad.

Nuestra responsabilidad es la emisión de una opinión independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

CRITERIOS

Hemos llevado a cabo la revisión de los contenidos del Estado de Información No Financiera (EINF) 2019 de BVIT, a lo señalado en:

- Los principios recogidos en la Norma AA1000 APS (2008).
- Los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

El alcance de la revisión ha seguido un aseguramiento Tipo 1, nivel moderado, de acuerdo con la Norma AA1000AS (2008).

TRABAJO REALIZADO

Para formar nuestra opinión sobre la información incluida en el Estado de Información No Financiera (EINF) 2019 de BVIT, hemos realizado las siguientes actividades:

- Comprobar que el EINF trata los temas relevantes para BVIT.
- Revisar el cumplimiento de los Principios de AccountAbility AA1000APS (2008) por parte de BVIT, para garantizar a los grupos de interés su correcto desempeño en materia de sostenibilidad y la comunicación de la misma en el EINF.
- Entrevistar a las personas responsables del desarrollo del EINF así como a una selección de las personas responsables de aspectos tratados en el informe.
- Evaluar los procesos para recopilar la información, así como la trazabilidad de la misma a nivel de muestreo.
- Comprobar la veracidad de la información tratado en el EINF.
- Revisar exclusivamente que los datos financieros incluidos en el EINF, coinciden con la información financiera aportada por la empresa.

INDEPENDENCIA Y COMPETENCIA

MAS Business es un AA1000AS (2008) Licensed Assurance Provider 000-260 y no tiene ninguna otra relación con BVIT, que pudiera afectar su independencia e imparcialidad para llevar a cabo este aseguramiento de su EINF. Todos los miembros del equipo de aseguramiento están formados en las normas AA1000, y tienen de entre 4 a 13 años de experiencia en trabajos de aseguramiento de sostenibilidad.

1

Managing A Sustainable Business, S.L. Inscrito en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 19.879 del Libro O, Folio 15, Sección 8, Hoja nº M-330.277 Inscripción 1ª con fecha 30 de Marzo de 2014 - C.I.F. B-03943191

ANEXO II / Estado de Información No Financiera - DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

Anexo II: Declaración de Verificación Independiente (2/2)

Calle Agustín de Foxá, 40
28035 Madrid
91.833.3293

MAS[®]
business

CONCLUSIONES

Como resultado de nuestra revisión del EINF 2019 de BVIT concluimos que:

- La información incluida cumple los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.
- No se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el informe no ha sido preparado de acuerdo con los principios recogidos en la Norma de AccountAbility AA1000AS (2008), entendidos como:
 - ✓ **Inclusividad:** La empresa dispone de mecanismos para la identificación de sus grupos de interés, así como para conocer y entender sus expectativas.
 - ✓ **Relevancia:** Se realiza un análisis para seleccionar aspectos significativos a incluir en el EINF.
 - ✓ **Capacidad de Respuesta:** La empresa dispone de mecanismos para diseñar, desarrollar, evaluar y comunicar las respuestas a las principales expectativas de los grupos de interés.


OBSERVACIONES

Adicionalmente, hemos presentado a la Dirección de BVIT nuestras observaciones relativas a las áreas de mejora en relación con la aplicación de los principios de la Norma AA1000APS (2008) y de los principales grupos de interés identificados:

a) Inclusividad:
El EINF ha incluido una descripción detallada de los principales grupos de interés y los métodos de diálogo utilizados. Sería interesante considerar apoyar el EINF con una página web donde se podría ampliar la información para los grupos de interés


b) Relevancia:
El estudio de relevancia ha sido desarrollado a nivel del grupo, y el EINF ha sido elaborado también para cumplir con los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Sería interesante profundizar más en el informe sobre los temas más relevantes para la empresa.

c) Capacidad de respuesta
El contenido del EINF ha sido alineado a los requerimientos de la Ley 11/2018. Futuros informes podrían responder mejor a las necesidades de sus grupos de interés si están enfocados a los temas relevantes, e incluyen, como Anexo, un índice que indique dónde se puede encontrar la información requerida por la Ley 11/2018.



John Scade, FCA, ACSAP
Director General

Managing A Sustainable Business, S.L.
Madrid
27 de mayo de 2020

 **AA1000**
Licensed Assurance Provider
000-200

MAS Business es una consultoría especializada en servicios de RSC que ayuda a sus clientes a mejorar su desempeño en sostenibilidad y lograr un impacto positivo, de manera responsable

2

Managing A Sustainable Business, S.L.
Inscrito en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 59879 del Libro O, Folio 15, Sección 8, Hoja nº 330/277 Inscripción 1ª con fecha 30 de Marzo de 2004 - C.I.F. B-09943191