



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

**AÑO 2020**

# ÍNDICE

---

## **1. ÁMBITO GENERAL.**

- 1.1. Descripción del modelo de negocio, contexto, organización, estructura y cambios relevantes con respecto al 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.
- 5.3. Medidas para asegurar el cumplimiento del Código Ético de Bureau Veritas.

### **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.

**ANEXO I - 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 y ensayo.

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 2020, que abarca el ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.

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 AA1000AS v3.

### **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 organismos 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, en 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.

#### **1.1.1. Nombre de la organización**

Tras el cambio de denominación social de la entidad mediante escritura notarial en fecha del 12 de julio de 2019 por la que hasta entonces denominada ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.L. Unipersonal, pasó a denominarse **Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. (Unipersonal)**, la anterior denominación convivió con la nueva mientras se efectuaban todos los cambios en la documentación necesaria y se realizaron las comunicaciones

pertinentes a todas las partes interesadas hasta 31 de diciembre de 2019. El cambio afectó únicamente al nombre de la entidad, sin cambios en el CIF, objeto social, propietario o estructura organizativa.

### **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, ensayos y 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:**

Ventas y adquisiciones:

- 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. realizó una fusión por absorción sobre Inspectorate Española, S.A. (Unipersonal) a 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 21<sup>a</sup> 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), operó 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 consolidaron junto con los de BVIT en el informe de 2019 y se adjuntaron en el Anexo 1.

Para el presente informe de 2020 ya fue fusionada a todos los efectos por lo que solo se hacen constar en el presente reporte los datos de BVIT que ya incluyen los datos de la extinguida Inspectorate Española.

Para la comparativa de resultados, en los casos que sea viable por la tipología de datos, se compararán y se hará constar que se comparan los datos del presente año con la suma de los datos de ambas sociedades del 2019 y no obstante, en todos los casos, siempre se puede consultar el informe de información no financiera de 2019 de BVIT dónde se reportaron todos los datos de ambas sociedades por separado y que se encuentra publicado en la web corporativa: *(Fuente: web corporativa Bureau Veritas España:*

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

- El laboratorio de calibración interno de la entidad que tenía BVIT en sus instalaciones de Sant Cugat del Vallés fue vendido, incluyendo equipos y traslado del personal, en enero de 2020.

Situación generada por el COVID19:

- 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 declaró 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 informó que:

- Se activaron los planes de contingencia contemplados ante estas circunstancias, que permitieron la continuidad del negocio, intentando en la medida de lo posible aproximarla a la normalidad. Para ello, se llevaron 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.
- La situación no afectó al cumplimiento de obligación contractual alguna, y por tanto no hubo consecuencias derivadas de faltas de cumplimiento contractual a causa de la pandemia.
- Todas las actividades productivas siguieron en funcionamiento, si bien hubo un descenso en la planificación / ocupación del personal de producción de las mismas. Por ello, la empresa presentó, a lo largo del año, tres expedientes de regulación temporal de empleo, ERTE, entre marzo y octubre de 2020 para permitir adaptar los recursos a la producción. Las jornadas en ERTE durante 2020 supusieron un 8,3% sobre el total de jornadas. Los ERTE presentados fueron:
  - ERTE de fuerza mayor, que se aplicó a parte de los empleados de la actividad de formación y cuyas fechas de efecto fueron del 16 de marzo al 31 de agosto.
  - ERTE por causas Productivas y organizativas: del 8 de abril al 30 de junio que afectó al resto de actividades BVIT en mayor o menor medida y,
  - ERTE por causas productivas y organizativas: del 1 de julio al 31 de octubre, como continuación del anterior, siendo el número de personal afectado mucho menor que el anterior ya que se fue

desafectando en cuanto era posible a los empleados implicados atendiendo a las necesidades del negocio.

- Además de la flexibilización de recursos, la empresa se movilizó para maximizar la entrada de flujos de efectivo y reducir el riesgo de impagos.
- En Bureau Veritas la responsabilidad social corporativa (RSC) y la sostenibilidad son ejes centrales de nuestros valores y cobran cada vez más importancia. Nuestra misión, visión y valores nos permiten servir a la sociedad creando un entorno de trabajo saludable con refuerzo en la seguridad, mejorando la calidad y protegiendo el medio ambiente.

Ante este escenario, en el 2020 se creó el **Comité de RSC y Sostenibilidad**, un órgano gestor y de liderazgo compuesto por personas designadas por la Alta Dirección, que representan las diferentes áreas de gestión de la organización. Con ello, Bureau Veritas South West Europe, España y Portugal (en adelante SWE), ha adquirido el compromiso de continuar con la mejora a nivel social, ambiental y económico, a través de las acciones que se propondrán desde este comité. Además, seguirá apoyando a sus clientes con el desarrollo de nuevos servicios que les ayuden a disminuir su impacto medioambiental y reforzar la seguridad, la salud y la ética.

Bureau Veritas apoya el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al que nos unimos en abril de 2020. Este pacto es un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con diez principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. El Pacto Mundial, cuenta con el mandato de la ONU para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector privado. Desde Bureau Veritas contribuimos al desarrollo sostenible de nuestra actividad empresarial y estamos comprometidos tanto con estos principios como con los ODS.

Por tanto, la principal misión del Comité de RSC y Sostenibilidad será desarrollar una actuación orientada al desarrollo sostenible desde un triple balance: social, económico y ambiental

**1.1.4. Ubicación de la sede social**

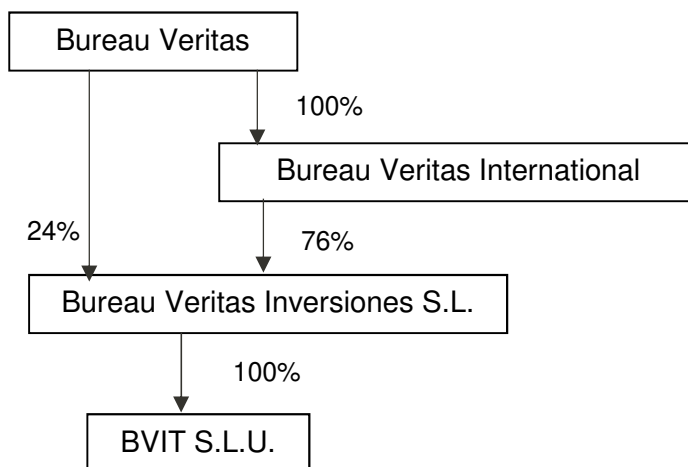
Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, tiene su sede social en: Camí Can Ametller, 34, Edificio Bureau Veritas, 08195, Sant Cugat del Vallès, Barcelona.

**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.

Organigrama societario:



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
- Minería

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

**OFICINAS Y LABORATORIOS DE BVIT**

<b>C.C.A.A.</b>	<b>Ciudad</b>	<b>Dirección</b>
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 2º Módulo 2 CÁDIZ 11011
	Huelva	C/MAR MEDITERRANEO 5-6 LAS MARISMAS DE PALMONES 11360 Algeciras
Aragón	Huesca	POL IND NUEVO PUERTO- PALOS DE LA FRONTERA HUELVA
	Teruel	Fuente del Ibón nº 4 bajos - Local izquierdo HUESCA 22003
	Zaragoza	Enebro, 74 44002 TERUEL
Asturias	Asturias	ZARAGOZA 50018 Parque Empresarial Dinamiza Recinto Expo
Baleares	Palma de Mallorca	Plaza Julio Alberto Blanco. Portal nº 2 Oficina 50 y 51. Parque Empresarial Asipo CAYÉS-LLANERA 33428
Canarias	Las Palmas	Maquinaria, 4, Planta 1º Oficina1. Edificio Confort. Polígono Son Valentí PALMA DE MALLORCA 07011
	Sta. Cruz de Tenerife	C/ Dr. Juan Domínguez Pérez, 19, 1ª planta, Oficina 11 35008 EL SEBADAL - LAS PALMAS 35214
Cantabria	Maliaño	C/ Celia Cruz, 4 Edificio Ciudadamar, Local 7 38003 SANTA CRUZ DE TENERIFE
Castilla La Mancha	Toledo	Avda. Marques Valdecilla,64 Pol.Ind. de Borrancho 1-6 39110 Soto de la Marina
Castilla y León	Valladolid	Plaza de Grecia, 1. Local 20 Edificio Cemar TOLEDO 45005la
Cataluña	Barcelona	Avda. del Euro Ed Centrolid 47009 VALLADOLID
	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. de Santa Coloma de Farners, 53, Local B1, 17180 VILABLAREIX
	Lleida	Avda. Miquel Batllori, 85-87 LLEIDA 25001
	Tarragona	Avda. Roma, 15, bajos TARRAGONA 43005 Camí Vell de Salou TARRAGONA 43008
Extremadura	Badajoz	Nevero Doce, 15, despacho 2 Centro de Negocios Nevero Polígono Industrial El Nevero 06006 BADAJOZ
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 2ª Planta Polígono Industrial La Granja Ed. Caoba, Alcobendas, 28108 Pinar de Somosaguas, 89 bis, 2ª planta. Despacho 4 28223 Pozuelo de Alarcón
	Espinardo	Av. Teniente Montesinos, 8, bajo MURCIA 30100
Murcia	Cartagena	Zagreb, Parcela 3.21 Pol.Ind. Cabezo Beaza Sector P3 CARTAGENA 30353 Crta. Nacional 343, Km 10, Valle de Escombreras, 30350 Cartagena (Murcia)
	Tajonar	Berroa, 19. Oficina 316. Parque Empresarial La Estrella TAJONAR 31192
País Vasco	Leioa	Edificio Vega de Lamiako Calle Autonomía 4 Planta Baja VIZCAYA 48940
	San Sebastián	Pilotegi, 2. Oficina 204 20018 San Sebastian
C. Valenciana	Paterna	Ronda Narciso Monturiol, nº 6 CENTRO EMPRESARIAL DESTRO EDIFICIO B - 1ª Planta Parque Tecnológico VALENCIA 46980

### 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.

Con motivo de las circunstancias excepcionales acaecidas durante el ejercicio 2020, se 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. Con todo ello, la Sociedad está siguiendo de cerca la evolución de la propagación del COVID-19 y está tomando todas las medidas necesarias de prevención, control y contención de la pandemia. La Sociedad está aplicando todas las medidas preventivas que exige la ley, además de

medidas adicionales que permitan mejorar aún más la seguridad de los empleados y sus familias.

En este sentido, las cuentas anuales abreviadas del ejercicio terminado a 31 de diciembre de 2020 se formulan bajo el principio de empresa en funcionamiento, dado que la Dirección y el Administrador Único consideran que no existen incertidumbres significativas que puedan afectar a la aplicación de dicho principio de empresa en funcionamiento.

#### **1.4. Descripción de las políticas de BVIT**

BVIT, comparte la responsabilidad de mejorar continuamente sus procesos relacionados con la calidad, seguridad y salud, medio ambiente y responsabilidad social. 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 su sector.

Los valores fundamentales de BVIT, formando parte del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España son el punto central del trabajo desarrollado, y bajo la tutela de TIC Council (anteriormente IFIA, asociación internacional que representa a las entidades independientes de inspección, verificación y ensayo), estos valores se plasmaron en la elaboración del primer Código Ético, publicado en octubre de 2003. A fecha de hoy hay un 99,2% de los trabajadores de Bureau Veritas que han realizado la formación del Código Ético, y en concreto para BVIT a 31 de diciembre lo habían realizado el 98%.

En 2020 se ha revisado el nombrado código ético que está publicado en nuestra página web corporativa: *(Fuente: web corporativa Bureau Veritas España: <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa/declaraciones-y-politicas>*

Aquí también se pueden encontrar las principales políticas del Grupo así como los reportes de información no financiera de BVIT de años anteriores.

Los valores y absolutos fundamentales del Grupo son la esencia de Bureau Veritas:



#### Valores:

- **Ambición y humildad**
- **Apertura e inclusión**
- **Confianza**
- **Responsabilidad**

#### Absolutos

- **Ética**
- **Seguridad**
- **Control financiero**

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 la web de Bureau Veritas: <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa/declaraciones-y-politicas>)*

- 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. A la finalización de este informe se ha alcanzado un nuevo acuerdo en materia de convenio colectivo que mejora el actual y que ha entrado en vigor recientemente tras su publicación en el BOE. *(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2021-3748)*

- 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.

En este marco a finales de 2020 se ha constituido el comité de RSC y Sostenibilidad a nivel de la región de España y Portugal, formado por distintas áreas y empresas del Grupo y liderado por la Alta Dirección.
- 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/declaraciones-y-politicas>)*
- 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/declaraciones-y-politicas>)*

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

- Independencia, imparcialidad e integridad en el desarrollo de sus actividades, como parte fundamental del código ético y siguiendo la política homónima del Grupo: *(Fuente: web corporativa Bureau Veritas: <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa/declaraciones-y-politicas>)*
- 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 (Comité ejecutivo de la Alta Dirección)	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 (inmediato superior jerárquico y/o funcional)	Ética	BV flash newsletters
		Salarios justos	Correo electrónico
		Gestión del talento y el conocimiento.	
		Beneficios sociales	
ACREDITADORAS Y AUTORIDAD COMPETENTE (DUEÑOS ESQUEMAS)	Auditores, 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 respetuoso con el medioambiente	Contratos legalmente ejecutables. Acuerdos. Términos y condiciones generales de compra.
			Formaciones, reuniones

*Informe de información no financiera BUIT - 2020*

<b>SOCIEDAD CIVIL</b>	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)	
	Público general	Protección a la sociedad en un sentido amplio y al medio ambiente	Servicios ofrecidos; formación, campañas de información, comunicación y concienciación.
<b>CENTROS EDUCATIVOS: UNIVERSIDADES, CENTROS ESTUDIOS SUPERIORES, INSTITUTOS FP, CENTROS FORMACION OCUPACIONAL</b>	Departamentos RRHH y prácticas	Programa de carrera asistida	Programa de prácticas laborales
			Acuerdos con academias, universidades, etc.
			Ferias, congresos
<b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. GOBIERNO. INSTITUCIONES FINANCIERAS</b>	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
<b>SOCIOS</b>	Managers ejecutivos	Resultados financieros positivos.	Reuniones de socios
	RRHH	Transparencia y ética.	Web
	Compliance	Fortalecimiento y crecimiento.	Conferencias
	Inversores		Registration Document
<b>BANCOS</b>	Departamento financiero, legal y de compliance	Transparencia y ética	Reuniones
		Resultados financieros positivos.	Correo electrónico
<b>SECTOR. MERCADO. COMPETENCIA</b>	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.

### **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 2020 con una plantilla de 1.268 colaboradores y colaboradoras en toda España (En 2019 fue de 1.173). Muchos 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, tal y como se ha visto en 2020 con la pandemia del virus SARS-CoV-2.

### **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 ISO 45001, 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

- Medidas de control extraordinarias COVID: plan de contingencia con medidas preventivas, organizativas, de comunicación y de actuación ante casos positivos y sospechosos cuando se inició la pandemia, formaciones específicas sobre medidas de prevención y protocolos de actuación tanto en teletrabajo, instalaciones del cliente o en la vuelta a las oficinas, seguimiento de la situación de la pandemia en las diferentes Comunidades, revisión periódica de la legislación y las guías de aplicación, aprovisionamiento y homologación de nuevos equipos de protección individual y material para la prevención de la infección, auditoría de Global Safe Site en nuestros principales centros de trabajo, revisión de los caudales de ventilación, Comité COVID, protocolo de limpieza y desinfección de las oficinas, coordinación con CUALTIS (mutua) para determinar el personal sensible, etc.

## **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**

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.

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 los de la ISO 45001 Sistemas 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 y en laboratorios.
- Actividades 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 integrado conforme a las normas internacionales ISO 14001:2015, ISO 9001:2015 e ISO 45001 certificado por la entidad externa de certificación acreditada independiente TÜV NORD CERT GmbH.

Todos los certificados están emitidos para el Grupo Bureau Veritas incluyendo en las sociedades de España a BVIT. El certificado ambiental tiene el número de registro No. 44 104 160145 y caducidad 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 que vayan más allá del cumplimiento de los requisitos legales ambientales.

## **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 establece específicamente ninguna acción concreta. Sí que se elabora a nivel local de Grupo en cada país, un plan de acciones para la consecución de la disminución de la Huella local en el % que estime el Corporativo de forma anual. El reporte y resultado de la Huella local anual se realiza mediante



una herramienta de Grupo. El intervalo de tiempo que se debe reportar no corresponde al año natural sino que va de 1 de octubre del año anterior al del reporte a 30 de septiembre del año en curso, dado que el reporte se debe enviar al Corporativo en noviembre. Para este reporte, se toman de referencia los trabajadores que había en el Grupo a 30 de septiembre del año del reporte.

BVIT como parte de un Grupo Societario, sigue las acciones que a nivel de Grupo de plantean cada año para la reducción de los indicadores ambientales.

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. *(Fuente: web 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.



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

*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.*

Bureau Veritas España, suelen haber otras empresas ajenas, siendo los servicios del edificio ofrecidos por el propietario, comunes y compartidos.

Algunas de 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,

vacíos o parcialmente llenos, otros materiales con restos de productos químicos, toners 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 como RAEE son generados en común por todas las empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España y retirados por un gestor. Existe un plan de reciclaje de equipos para los empleados cuando ya no son para uso laboral y donaciones de los mismos a entidades sin ánimo de lucro, con lo que hay poca cantidad de retiradas de este tipo. El resto de residuos peligrosos son generados únicamente por algunas actividades de BVIT, especialmente en los laboratorios de la extinguida Inspectorate, con lo que este último año ha aumentado este dato por la inclusión de estos laboratorios en la entidad.

Todos los residuos son 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.

De este modo, la cantidad generada de residuos no peligrosos calculada para el último periodo del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España es de 39.861 kg de residuos peligrosos y 52.133 de residuos no peligrosos.

La cantidad que se estima ha generado BVIT ha sido de 50.280 kg. Actualmente no hay mucha diferencia, dado que la mayoría de residuos actualmente los generan las actividades de esta entidad y adicionalmente cabe destacar que de los 1.658 empleados totales en Bureau Veritas España, 1.212 corresponden a BVIT, con lo que la diferencia entre la huella general y la particular estimada ya no es muy diferente como sí lo era en años anteriores.

## **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 dos oficinas 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 2.118 m<sup>3</sup> para el Grupo lo que resulta aproximadamente 893 m<sup>3</sup> para BVIT durante 2020.

## **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.



Dado que los centros de trabajo de las empresas del Grupo societario mercantil Bureau Veritas España son de uso compartido, la compra de papel está centralizada.

En este sentido, la compra de papel (de octubre 2019 a septiembre 2020) ha sido de 55.147 kg aplicable a todo el personal de Bureau Veritas España (1.658 FTEs).

Por lo tanto, en función del número medio de trabajadores y trabajadoras durante el periodo de tiempo del reporte de KPIs ambientales en BVIT, 1.212 trabajadores y trabajadoras, el resultado calculado para BVIT ha sido de 40.312 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 (1.633.256 kWh) entre el número de trabajadores y trabajadoras, obteniéndose los siguientes resultados para BVIT durante 2020:

1.028.678 kWh



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 los centros.

## **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 especialmente a la energía consumida en sus oficinas y sobre todo al transporte, tanto en los desplazamientos a las instalaciones del cliente, como en los viajes entre oficinas o a otro tipo de destinos. Estos dos factores son los que mayor impactan en la huella.

Se realiza un control del número de kilómetros realizados por el personal de BVIT, en todo tipo de medio de transporte: tren, avión y coche (dentro de esta categoría se tienen en cuenta los datos de coches de la compañía, los de alquiler y los de particulares es uso laboral).

En general los diferentes indicadores comparados con el año anterior han ido a mejor, debido a la pandemia del COVID19, aunque era un año que al aumentar el personal y las actividades de la empresa era previsible que la huella se viera afectada, finalmente el mayor impacto ha sido el cambio en la obtención de datos de los kms de coches de la compañía. A nivel de Grupo hay acciones encaminadas a mejorar este KPI, como ir cambiando la flota de vehículos a otros con emisiones más bajas.

*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.**

BVIT forma parte de un Grupo Corporativo. A nivel de Grupo se ha establecido una Política de Ecoeficiencia. El principal objetivo de las acciones que se refieren en la misma es llegar a la neutralidad de carbono en 2030.

## **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 2020 la nueva Política de Ecoeficiencia alineada con la homónima del Corporate. *(Fuente: web corporativa Bureau Veritas: <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa/declaraciones-y-politicas>)*

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 *(Fuente: web Reforestacion <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 KPIs ambientales periodo octubre 2018 a septiembre 2019 con periodo octubre 2019 a septiembre 2020 de los indicadores ambientales más relevantes:**

BVIT KPIs TOTAL	AGUA (m <sup>3</sup> )	ENERGÍA (kwh)	RESIDUOS (tm)	AVION (km)	TREN (km)	COCHE (km)	PAPEL (kg)
2019 BVIT	3.803	955.246	27,39	847.824	550.996	2.896.569	111.427
2019 INSP*	2.380	551.168	64,68	92.121	23.976	1.097.714	2.603
SUMA DE AMBAS 2019	6.183	1.506.414	92,07	939.945	574.972	3.994.283	114.030
2020	893	1.028.678	50,28	683.434	383.945	8.038.240	40.312
TENDENCIA	↓	↓	↓	↓	↓	↑	↓

**\*Inspectorate Española, SA**

**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 2020.

**RESULTADO HUELLA FINAL (kg CO2/FTE):**

En 2019 debemos para poder comparar los datos hacer referencia a la huella de BVIT 1.026,56 kgCo2/FTE y a la de la actividad de la extinguida Inspectorate: 1.498,26 kgCo2/FTE.

En 2020 el resultado de BVIT es de 1.800,36 kgCo2/FTE.

No se ha podido alcanzar como en años anteriores el objetivo de bajar la Huella, al contrario, la misma ha subido debido a dos factores: la mejor obtención de los datos de los kms realizados por los coches de la compañía gracias al proyecto OPTIDRIVE y a la absorción de la extinguida Inspectorate Española. Pese a que todos los KPIs bajan debido a los meses de pandemia de COVID19 (6 meses en este intervalo), los datos que más incidencia tienen en la huella final de BVIT son la energía consumida y especialmente los viajes derivados del negocio; al aumentar los kms, la huella sube.

### 3 ÁMBITO SOCIAL Y RELATIVO AL PERSONAL

Se presentan los datos de 2019 y de 2020 para facilitar la comparabilidad.

El total de empleados de las siguientes tablas se refiere al total de empleados que han trabajado en BVIT durante el año 2020, completa o parcialmente.

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

COMPARATIVA TRABAJADORES POR SEXO, EDAD Y GRUPO PROFESIONAL BVIT 2020 CON BVIT MÁS INSPECTORATE 2019						
	2020			2019		
	♂	♀	Total general	♂	♀	Total general
<b>Familia Soporte</b>	<b>33</b>	<b>208</b>	<b>241</b>	<b>42</b>	<b>225</b>	<b>267</b>
< 30 años	7	20	27	9	20	29
> 50 años	8	38	46	13	39	52
30 - 50 años	18	150	168	20	166	186
<b>Familia Comercial</b>	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>84</b>	<b>30</b>	<b>61</b>	<b>91</b>
< 30 años		5	5	1	5	6
> 50 años	10	4	14	7	5	12
30 - 50 años	17	48	65	22	51	73
<b>Familia Operaciones</b>	<b>834</b>	<b>337</b>	<b>1171</b>	<b>787</b>	<b>356</b>	<b>1143</b>
< 30 años	147	57	204	149	56	205
> 50 años	123	41	164	100	49	149
30 - 50 años	564	239	803	538	251	789
<b>Mandos intermedios y mánagers</b>	<b>137</b>	<b>73</b>	<b>210</b>	<b>132</b>	<b>70</b>	<b>202</b>
< 30 años	5		5	4	1	5
> 50 años	45	14	59	42	15	57
30 - 50 años	87	59	146	86	54	140
<b>Total general</b>	<b>1031</b>	<b>675</b>	<b>1706</b>	<b>991</b>	<b>712</b>	<b>1703</b>



### 3.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

<b>COMPARATIVA PERSONAL POR MODALIDAD DE CONTRATO Y GÉNERO ENTRE 2020 Y LA SUMA DE BVIT E INSPECTORATE 2019</b>						
	<b>2020</b>			<b>2019</b>		
	<b>♂</b>	<b>♀</b>	<b>Total general</b>	<b>♂</b>	<b>♀</b>	<b>Total general</b>
Indefinido	698	359	1057	644	357	1001
Temporal	237	134	371	248	125	373
Temporal a tiempo parcial	71	64	135	71	108	179
Indefinido a tiempo parcial	25	118	143	28	122	150
<b>Total general</b>	<b>1031</b>	<b>675</b>	<b>1706</b>	<b>991</b>	<b>712</b>	<b>1703</b>

### COMPARATIVA PERSONAL POR MODALIDAD CONTRATO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPO DE EDAD DE BVIT 2020 CON LA SUMA DE BVIT MÁS INSPECTORATE 2019

	<b>2020</b>				<b>2019</b>			
	<b>&lt; 30 años</b>	<b>&gt; 50 años</b>	<b>30-50 años</b>	<b>Total general</b>	<b>&lt; 30 años</b>	<b>&gt; 50 años</b>	<b>30-50 años</b>	<b>Total general</b>
<b>Indefinido</b>								
Familia Soporte	17	37	98	152	18	41	100	159
Familia Comercial	3	13	49	65	6	12	56	74
Familia Operaciones	101	86	457	644	68	74	437	579
Mandos intermedios y máangers	4	55	137	196	4	54	131	189
<b>Temporal</b>								
Familia Soporte	8	2	21	31	10	3	27	40
Familia Comercial	2		2	4			2	2
Familia Operaciones	86	29	217	332	113	17	199	329
Mandos intermedios y máangers	1	1	2	4	1		1	2
<b>Temporal tiempo parcial</b>								
Familia Soporte	2	4	1	7		4	3	7
Familia Comercial							1	1
Familia Operaciones	17	37	73	127	24	53	93	170

Mandos intermedios y managers		1		1		1		1
Indefinido tiempo parcial								
Familia Soporte		3	48	51	1	4	56	61
Familia Comercial		1	14	15			14	14
Familia Operaciones		12	56	68		5	60	65
Mandos intermedios y managers		2	7	9		2	8	10
<b>Total general</b>	<b>241</b>	<b>283</b>	<b>1182</b>	<b>1706</b>	<b>245</b>	<b>270</b>	<b>1188</b>	<b>1703</b>

NUEVAS CONTRATACIONES COMPARANDO 2020 CON LA SUMA DE BVIT E INSPECTORATE 2019						
	2020			2019		
	♂	♀	Total general	♂	♀	Total general
<30 años	53	33	86	75	39	114
>50 años	32	6	38	31	28	59
30-50 años	169	102	271	163	127	290
<b>Total general</b>	<b>254</b>	<b>141</b>	<b>395</b>	<b>269</b>	<b>194</b>	<b>463</b>

**Nota:** A partir de aquí al tratarse de medias y % se incluyen en el presente informe los datos de 2020. Para comparativa con 2019 ver el informe de información no financiera de BVIT 2019 dónde se exponen estos datos para ambas sociedades.

(Fuente: web corporativa Bureau Veritas <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa/declaraciones-y-politicas>)

#### TASA DE ROTACION POR GRUPO DE EDAD 2020

Total	TASA	Voluntaria	TASA
<30 años	18%	<30 años	15%
30-50 años	12%	30-50 años	8%
>50 años	12%	>50 años	3%

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. *Página 42 de 76*

La tendencia este año ha sido a la baja en todos los grupos de edad excepto en los mayores de 50 años.

Durante el 2020 se ha acentuado la diferencia de rotación por género siendo mayor la rotación, tanto total como voluntaria, en los hombres:

2020		
	Tasa Rotacion TOTAL	Tasa Rotación Voluntaria
♂	14,94%	10%
♀	10,52%	6%

**3.3. Promedio salario bruto anual durante 2020 por género, grupo de edad y clasificación profesional:**

POR GENERO	
♂	23.986,47 €
♀	20.733,27 €

POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Administrativos	16.553,55 €
Comercial	20.575,30 €
Técnico	21.359,79 €
Mandos Intermedios y managers	37.299,54 €

POR GRUPO DE EDAD	
< 30 años	17.842,85 €
30 - 50 años	22.284,22 €
> 50 años	28.533,67 €

**Salario bruto anual promedio general BVIT 2020: 22.690,08 €.**

**El salario bruto anual promedio general BVIT 2019 fue: 21.744,72 €.**

**Y salario bruto anual promedio general Inspectorate 2019 fue: 25.864,71 €.**

### 3.4 Brecha salarial y remuneración. Absentismo. Implantación de políticas sociales y de inclusión.

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 y un programa de retribución flexible orientado a mejorar las percepciones netas aprovechando las ventajas fiscales.

#### 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:

<b>BRECHA SALARIAL 2020</b>			
	<b>♂</b>	<b>♀</b>	<b>Diferencia ♀/♂</b>
Mandos intermedios y managers	40.292,04 €	31.683,47 €	- 21,4 %
Familia Comercial	23.734,52 €	19.078,82 €	-19,6 %
Familia Operaciones	21.332,59 €	21.429,45 €	0,45 %
Familia Soporte	17.860,83 €	16.346,14 €	- 8,48 %
<b>Total general</b>	<b>23.986,47 €</b>	<b>20.733,27 €</b>	<b>- 13,7 %</b>

### 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.

2020	♂	♀
% trabajadores/as por encima del salario mínimo de convenio	93,65%	86,79%
% trabajadores/as con salario mínimo de convenio	6,35%	13,21%

### 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.

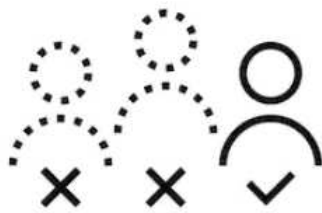
La jornada ordinaria de trabajo se ajusta a los festivos y calendarios laborales de cada uno de los centros de trabajo de BVIT.

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 2021-3748)*



#### 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:



**1,89\* % de absentismo  
en 2020**

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

\*De este % el 0,34% corresponde a bajas o  
aislamiento por COVID

#### 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 y otros beneficios sociales, se encuentran:

- Reducción de la jornada ordinaria de trabajo, permitiendo que se realice de forma continuada.
- 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.
- Aquellos trabajadores que tengan familiares de primer grado hospitalizados por tratamientos derivados de enfermedades graves podrán solicitar un permiso retribuido de un máximo de 30 días naturales. Dicho permiso podrá disfrutarse de forma continuada o de forma discontinua mientras persista la hospitalización. Este permiso es adicional al permiso de dos días por hospitalización de un familiar hasta el primer grado.
- Reincorporación progresiva tras la baja por maternidad o paternidad.
- Complemento del 100% del salario bruto en aquellos empleados o empleadas que estén de baja por contingencia común derivadas de enfermedad grave.
- Mejora de las ayudas por nacimiento de hijos, escolarización, ser familia numerosa, o tener hijos con discapacidad.
- Se incluye una nueva licencia para víctimas de violencia de género.

*(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2021-3748)*

Los datos el número de personal que ha disfrutado o no de la licencia de paternidad/maternidad ya no procede indicarlos como se hacía en reportes anteriores ya que desde 2020 el disfrute de estas licencias ha pasado a ser obligatorio por ley.

Se indican a continuación el número total de licencias 2020: 45



*MATERNIDAD: 19*



*PATERNIDAD: 26*

- De las 19 mujeres que disfrutaron durante el año 2020 de la baja por maternidad, se reincorporaron 17, 1 no se reincorporó y 1 solicitó la excedencia de sus actividades laborales.
- De los 26 hombres que disfrutaron durante el año 2020 de la baja por paternidad, 24 se reincorporaron y 2 fueron baja voluntaria.
- De esos 24 hombres que disfrutaron y regresaron tras la baja por paternidad, 18 de ellos continúan formando parte de la plantilla a la fecha de elaboración de este informe
- Todas las mujeres que disfrutaron y regresaron tras la baja por maternidad, continúan formando parte de la plantilla a la fecha de elaboración de este informe.

Durante 2020, Bureau Veritas alcanzó un acuerdo con la parte social para implementar un modelo de teletrabajo que permitía realizar el 50% de la jornada en el domicilio. Dicho acuerdo queda consolidado formalmente en la firma del nuevo convenio colectivo. *(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2021-3748)*

### **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 ISO 45001 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 2021-3748)*

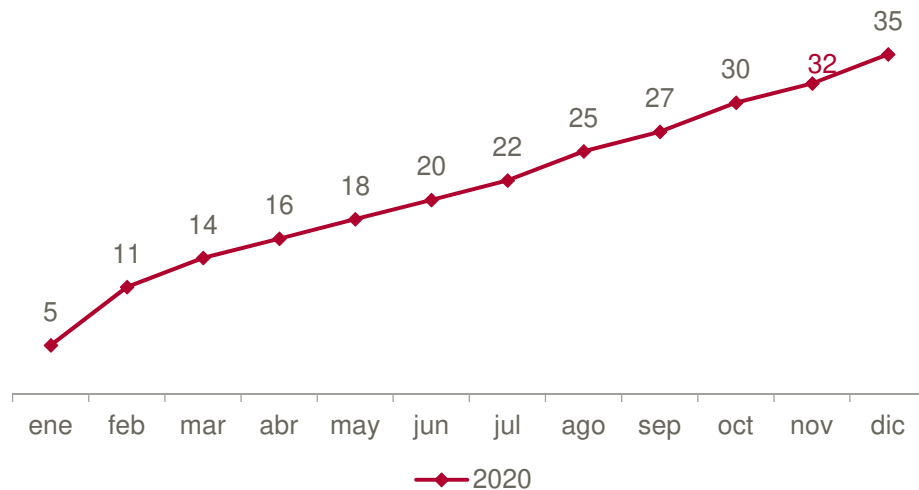
### **3.6 Siniestralidad laboral**

Dado que para poder comparar la situación de 2019 con la de 2020, se debe tener en cuenta que en 2019 BVIT e Inspectorate estaban separadas y formaban parte de líneas de negocio que se reportaban por separado, se pueden consultar los datos de ambas del año anterior al presente reporte en el informe de información no financiera de 2019 en: *(Fuente: web corporativa Bureau Veritas <https://www.bureauveritas.es/quienes-somos/responsabilidad-social-corporativa/declaraciones-y-politicas>)*

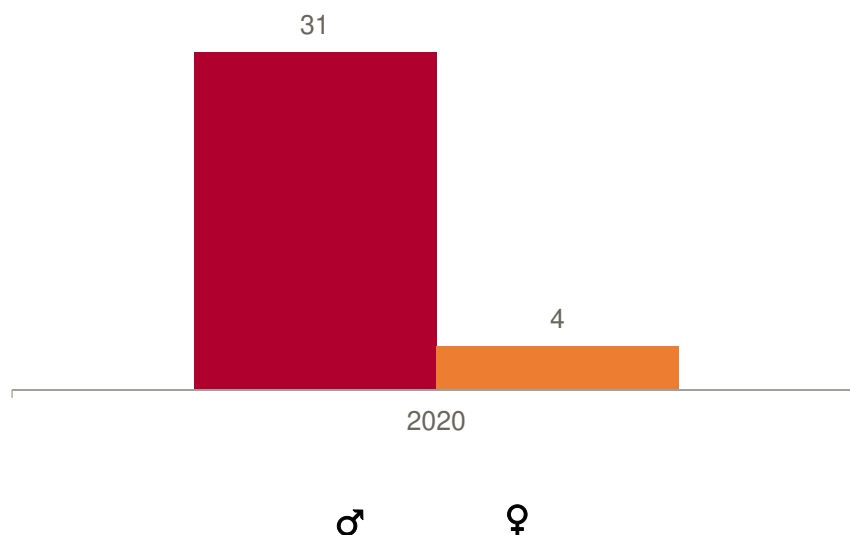
### 3.6.1 Accidentabilidad

- Total de accidentes BVIT 2020: 35, de los cuales 28 in misión y 7 in itinere.
- Total de accidentes BVIT 2019: 32, de los cuales 25 fueron relacionados directamente con el trabajo y 7 in itinere.
- Total de accidentes Inspectorate 2019 : 5

Gráfica accidentabilidad. Acumulado por meses 2020 BVIT:



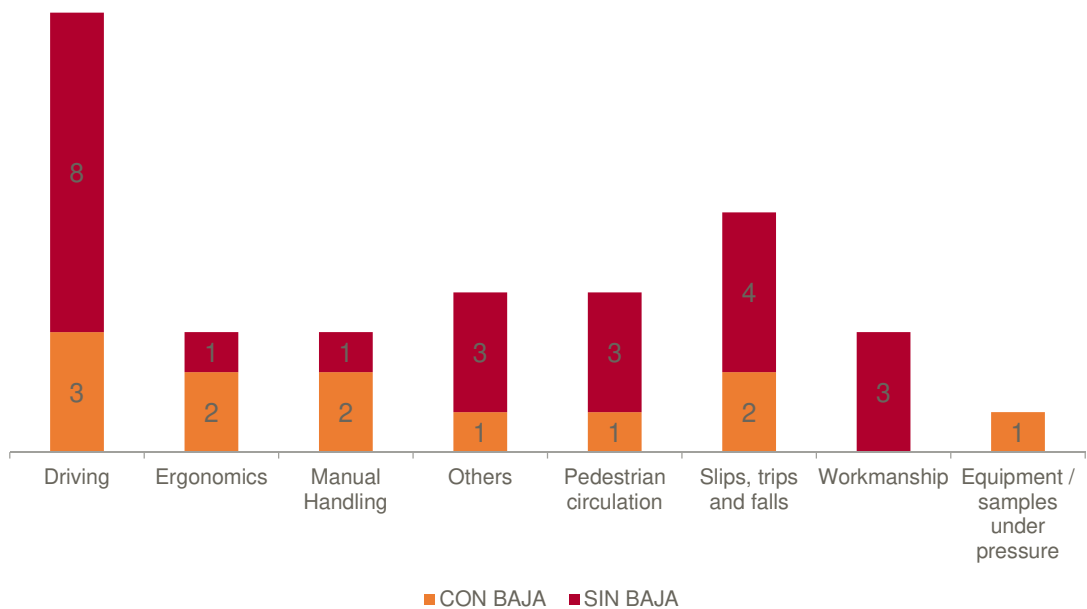
Distribución por género:



### 3.6.2 Tasa de días perdidos por accidente:



### 3.6.3 Tipología de accidentes 2020:



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

La tipología de accidentes sigue la tendencia de años anteriores, dónde tienen más peso los accidentes de tráfico y los resbalones, tropezos y caídas.

### 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.

#### INDICADORES DE SINIESTRALIDAD MENSUAL (2020)

MES	IF	IG	II	DM	LTR	TAR	ASR	SAR
Enero	3,16	0,12	0,05	38,00	0,64	0,64	0,12	0,00
Febrero	3,35	0,11	0,05	33,00	0,67	0,67	0,11	0,00
Marzo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,61	0,00	0,00
Abril	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,67	0,00	0,00
Mayo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,92	0,00	4,59
Junio	4,24	0,06	0,06	13,00	0,85	0,85	0,06	0,00
Julio	11,79	0,12	0,20	10,33	2,36	2,36	0,12	0,00
Agosto	4,38	0,02	0,07	5,00	0,88	1,75	0,02	4,38
Septiembre	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,09	0,00
Octubre	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	4,38
Noviembre	8,94	0,02	0,14	2,50	1,79	1,79	0,02	0,00
Diciembre	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,97	0,00	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:  $\text{Número de accidentes graves} * 1.000.000 / \text{Total de horas trabajadas}$

### 3.6.5 COVID19

Sin duda, 2020 ha estado marcado por la pandemia de la COVID19.

No ha habido ningún brote en entorno laboral en el Grupo Bureau Veritas España, y por tanto en BVIT.

Se han perdido 1864 jornadas de trabajo por baja por enfermedad COVID19 en BVIT desde el inicio de la pandemia (la primera baja causada por COVID19 fue el 10 de marzo) hasta el 31 de diciembre 2020, según los datos obtenidos a través de la mutua.

A continuación, incluimos la curva de casos confirmados de COVID19 en BVIT desde el inicio de la pandemia a 31 de diciembre de 2020:



## 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, Comisión COVID, 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 según legislación vigente.

El 90% 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 reciente Convenio Colectivo, con publicación en el BOE, *Convenio Colectivo BOE 2021-3748*, 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.

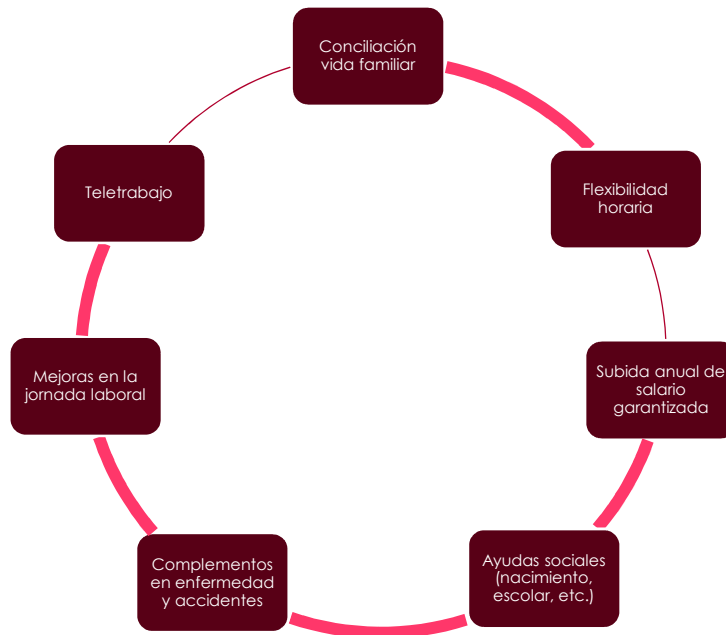
*(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2021-3748)*



### **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.

Con el nuevo convenio se han mantenido las mejoras conseguidas en el anterior y se han sumado otras como la implantación del teletrabajo.



*(Fuente: Convenio Colectivo BOE 2021-3748)*

### **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 2021-3748)*

### 3.11 Cantidad de horas de formación por categorías

<b>HORAS DE FORMACIÓN TOTAL POR CATEGORIA PROFESIONAL COMPARANDO LA SUMA EN 2019 DE BVIT MÁS INSPECTORATE CON 2020</b>				
	<b>SOPORTE</b>	<b>COMERCIAL</b>	<b>MI Y MANAGER</b>	<b>OPERACIONES</b>
2019	3605	605	4714	24215
<b>2020</b>	<b>1143</b>	<b>626</b>	<b>5570</b>	<b>24772</b>

<b>TOTAL HORAS DE FORMACIÓN POR GÉNERO COMPARANDO LA SUMA EN 2019 DE BVIT E INSPECTORATE CON 2020</b>		
	<b>♂</b>	<b>♀</b>
2019	21688	11451
<b>2020</b>	<b>21390</b>	<b>10721</b>

Como novedad, se incluye la formación a través de la plataforma Mylearning, plataforma interna de formación onboarding (formación interna como la del Código ético, Reglas Fundamentales de Seguridad, campañas específicas locales o corporativas, etc). Estas horas no se contabilizan en el total de horas de formación anterior y desde 2020 se pueden sacar reportes con el número de horas por clasificación profesional y por género.

<b>Horas de formación Mylearning por grupo profesional</b>	<b>FAMILIA SOPORTE</b>	<b>FAMILIA COMERCIAL</b>	<b>FAMILIA MI Y MANAGER</b>	<b>FAMILIA OPERACIONES</b>
BV IT	1269	374	2014	4352

Horas de formación Mylearning por género	
♂	♀
4959	3050

**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:

- Sensibilización
- Acceso al empleo y contratación
- Ordenación del tiempo
- Seguridad y salud
- Acoso laboral
- Violencia de género

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 managers 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 2020 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 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 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**

- Campaña específica con comunicaciones diarias y motivacionales desde el comienzo del aislamiento.
- Aplicación para todos los empleados y empleadas proponiendo retos saludables en casa y con talleres on line.
- Día Mundial de la Salud Mental (10 octubre): Lanzamiento de una campaña de salud mental a todos los trabajadores y trabajadoras enfocada especialmente al COVID19 que incluía una infografía sobre bienestar mental en estas circunstancias. Además realizamos una webinar de psicología positiva.
- Realización de 4 talleres online sobre salud y bienestar.

#### **B. Diversidad e inclusión**

- Día de la Mujer en la Ingeniería (25 de junio): campaña para visibilizar el papel de la mujer dentro de la ingeniería.

- Día Internacional de las personas con discapacidad (3 de diciembre): campaña para sensibilizar y dar visibilidad a las personas con discapacidad.  
Lanzamiento de un juego on line para sensibilizar sobre las personas con discapacidad.
- Se han realizado dos campañas de voluntariado corporativo dirigido a dos colectivos: mayores en residencias de la tercera edad y menores en riesgo de exclusión social.

### **C. Medio Ambiente**

- Día Mundial del Medio Ambiente (5 de junio): Realizamos una campaña dirigida a la reducción del consumo de plástico. Para apoyar esta medida, Bureau Veritas regaló una botella de cristal a cada empleado para reducir sus botellas de plástico en la oficina.
- OPTIDRIVE
- A través de ReforestAction, cada año plantamos tantos árboles como personas hemos incorporado a plantilla
- Día mundial de la limpieza. Campaña de concienciación dirigida al cuidado del medioambiente y recogida de basura en la naturaleza.
- Plan renove de ordenadores. Campaña dirigida a darle una segunda oportunidad a los equipos que ya no se utilizan en Bureau Veritas. Los empleados y empleados tenían la oportunidad de adquirir estos equipos y el resto se donó a entidades sociales sin ánimo de lucro.

### **D. Compromiso y clima social**

- En el 2020 se ha realizado la primera encuesta de compromiso de Bureau Veritas (BVOCAL) con un 67% de participación y una puntuación global de 64 sobre 100 y 2991 comentarios.

## 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.

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>)*

En el 2020 se realizó una webinar dirigida a todos los empleados y empleados sobre el Racismo en España.

## 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.



Seguimos con **0**  
casos de corrupción

### 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 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, desde final de 2019 además de solicitar la firma del Código Ético se solicita a todos los socios comerciales del Grupo, la aceptación del 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 por tramos.

Actualmente todos los proveedores de BVIT tienen firmado el Código Ético y de los 490 proveedores que cuenta en total, 472 tienen firmada la adhesión al Código de Conducta.

Durante 2020 se ha realizado una revisión interna desde el departamento legal a los 50 proveedores top de SWE para verificar la solvencia y cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

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.

## **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 2020 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>)*

### **5.3 Medidas para asegurar el cumplimiento del Código Ético de Bureau Veritas.**

- Además de las formaciones en materia de imparcialidad y el contenido del Código Ético, se informa a todos los trabajadores y trabajadoras de todo el Grupo Bureau Veritas 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 2020, no se ha recibido ninguna denuncia por esta vía. Sin embargo, otro canal para la denuncia es el aviso de cualquier irregularidad sobre la Política Laboral y de Derechos Humanos de Bureau Veritas o acerca de algún incumplimiento del Código Ético de Bureau Veritas, a través del inmediato superior jerárquico (n+1). Este a su vez informa al Compliance Officer y el mismo gestiona los mecanismos para investigar la denuncia. Precisamente a través de este canal, durante el pasado año se recibió una denuncia de falta de integridad en los servicios prestados, la cual fue investigada de forma exhaustiva y rigurosa poniendo de manifiesto la importancia de este proceso en la entidad.

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

## **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 de la “Política de Compras Responsables 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 socios comerciales la firma del Código Ético y desde final de 2019, el Código de Conducta.

Durante 2020 desde el departamento legal de Bureau Veritas España, se ha hecho una revisión de carácter fiscal a los 50 proveedores más relevantes para la organización.

Por otra parte, Bureau Veritas Holding y por extensión BVIT, han lanzado recientemente para la evaluación de proveedores clave, un Cuestionario de

Autoevaluación corporativo de Integridad y RSE. Hasta la fecha de los 50 enviados, se han recibido 13 de ellos cumplimentados.

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

Durante el año 2020 BVIT no ha realizado supervisiones y auditorías a proveedores o subcontratistas de sistemas de gestión. 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 CIF-ES-TQR-GPP-ORG-008 “Quejas, reclamaciones 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 2020 no se han identificado reclamaciones o quejas de clientes o partes interesadas vinculadas a cuestiones medioambientales, sociales, respecto de los derechos humanos o sobre corrupción y soborno.

**6.8 Información fiscal: los beneficios obtenidos.**

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

Para el ejercicio 2020 BV Inspección y Testing, S.L. Unipersonal ha obtenido un resultado negativo de 3.208 miles de euros (para el 2019 obtuvo un resultado negativo de 898 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.

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 BVIT ha realizado ajustes fiscales al resultado antes de impuestos. Los principales ajustes al resultado realizados en el 2020, los han originado ajustes por gastos de provisiones y deterioros fiscalmente no deducibles, incorporación de gastos que serán deducibles en ejercicios futuros, así como el ajuste por ser fiscalmente no deducible 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 2020 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, Bureau Veritas 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 a pagar a Bureau Veritas Inversiones, S.L. correspondiente al ejercicio 2019 en concepto de Impuesto sobre Sociedades ascendía a 210 miles de euros, el cual se ha hecho efectivo en el ejercicio 2020.

El importe a pagar a Bureau Veritas Inversiones, S.L. correspondiente al ejercicio 2020 en concepto de Impuesto sobre Sociedades asciende a 366 miles de euros, el cual será liquidado en el ejercicio 2021.



### **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 2020, Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. Unipersonal ha registrado en su cuenta de resultados 12 miles de euros en concepto de esta subvención (3 miles de euros para el 2019).

## Anexo I: Declaración de Verificación Independiente

Calle Agustín de Foxá, 40  
28030 Madrid  
91 839 2299



### 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 v3, del Estado de Información No Financiera (EINF) 2020 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) 2020 de BVIT, es exclusivamente de su responsabilidad.

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

#### **CRITERIOS**

Hemos llevado a cabo la revisión de los contenidos del Estado de Información No Financiera (EINF) 2020 de BVIT, de acuerdo a:

- Los principios recogidos en la Norma AA1000 AP 2018.
- 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 v3.

#### **TRABAJO REALIZADO**

Para formar nuestra opinión sobre la información incluida en el Estado de Información No Financiera (EINF) 2020 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 AA1000AP 2018 por parte de BVIT, para garantizar a los grupos de interés su correcto desempeño en materia de sostenibilidad y comunicación de la misma en el EINF.
- Entrevistar a las personas responsables del desarrollo del EINF así como a una selección de personas responsables de los 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 tratada en el EINF.
- Revisar exclusivamente que los datos financieros incluidos en el EINF, coinciden con la información financiera aportada por la empresa.

Calle Agustín de Foxá, 80  
28024 Madrid  
91 859 2099



## INDEPENDENCIA Y COMPETENCIA

MAS Business es un AA1000AS v3 Licensed Assurance Provider 000-280 y no tiene ninguna otra relación con BVIT, que pudiera afectar su independencia e imparcialidad para llevar a cabo este aseguramiento de su EINF. Los principales miembros del equipo de aseguramiento están formados en las normas AA1000, y tienen de entre 5 a 14 años de experiencia en trabajos de aseguramiento de sostenibilidad.

## CONCLUSIONES

Como resultado de nuestra revisión del EINF 2020 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 AA1000AP 2018, entendidos como:
  - ✓ **Inclusividad:** La empresa dispone de los 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.
  - ✓ **Impacto:** La empresa dispone de mecanismos para medir, monitorizar y asumir la responsabilidad del impacto de todas sus acciones a todos los niveles.

## OBSERVACIONES

Es de destacar el compromiso de BVIT con la creación de un Comité de RSC para Bureau Veritas South West Europe, España y Portugal, durante 2020, con una composición transversal y de alto nivel, que facilitará la aplicación de los principios de la Norma AA1000AP 2018.

Adicionalmente, sin perjuicio de las conclusiones presentadas anteriormente, detallamos a continuación las observaciones relativas a la aplicación de estos principios:

### a) *Inclusividad:*

El EINF incluye una descripción detallada de los principales grupos de interés y los métodos de diálogo utilizados. Hemos observado que dentro del Grupo de Interés "Sociedad Civil", se ha añadido este año uno nuevo "Público General" ampliando así el Grupo de Interés para cubrir su compromiso de *Business to Business to Society*. Con la creación del Comité de RSC también se están revisando los GG.II, pudiendo ser modificados en el futuro.

Consideramos interesante la posibilidad de apoyar el EINF con información en una página web donde ampliar la información para los grupos de interés.

Calle Agustín de Foxá, 411  
28002 Madrid  
91.459.0199



**b) Relevancia:**

Hasta ahora el estudio de relevancia ha sido desarrollado a nivel del grupo internacional, 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. Entendemos que, para el siguiente EINF se aplicaran estas nuevas conclusiones extraídas por el Comité de RSC en la revisión del estudio de relevancia.

**c) Capacidad de respuesta**

El contenido del EINF ha sido alineado a los requerimientos de la Ley 11/2018. Opinamos que el Comité de RSC podría considerar una estructura que responda mejor a las necesidades específicas de los grupos de interés para futuros informes. De esta forma ofrecer así mayor información relevante, siempre y cuando, se incluya, como Anexo, un índice que indique dónde se puede encontrar la información requerida por la Ley 11/2018.

**d) Impacto**

La actualización de la norma AA1000AP en 2018 supone la inclusión de este nuevo principio, por el cual se recomienda a las organizaciones medir, monitorizar y asumir la responsabilidad del impacto de todas sus acciones a todos los niveles. Es muy oportuno la creación del Comité de RSC para avanzar en esta cometido y empezar a monitorizar y medir sus acciones, de cara a responder mejor a los GG.II.

John Scade, FCA, ACSAP  
Director General

Managing A Sustainable Business, S.L.  
Madrid  
5 de mayo de 2021



AA1000  
Licensed Report  
000-280N3-VD4WH

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

Managing A Sustainable Business, S.L.  
Inscrito en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 16879 del Libro O, Folio 18, Sección II, Hoja nº M 302277 Inscripción 1ª con fecha 30 de Marzo de 2004 - C.I.F. B-03940181