

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE REMSELED XXI, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2019

A los socios de REMSELED XXI, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de REMSELED XXI, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye la información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de REMSELED XXI, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018” del citado Estado.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, especialmente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

e-mail: gd@gesdocument.com · www.gesdocument.com

BARCELONA. Roc Boronat 147, 10ª planta - 08018 Barcelona - Tel. 932 702 405 - Fax. 34 932 702 408
BILBAO. Ercilla, 17, 3º - 48009 Bilbao - Tel. 34 944 352 644 - Fax 34 944 248 805
MADRID. Zurbarán, 9, local derecha - 28010 Madrid - Tel. 34 91 524 71 50 - Fax 34 91 575 23 08
VALENCIA. Avda. Aragón, 30 bajos, local 11 - 46021 Valencia - Tel. 34 96 339 11 17 - Fax 34 96 389 15 70
ZARAGOZA. Joaquín Costa, 4, 3ª planta - 50001 Zaragoza - Tel. 34 976 22 76 69 - Fax 34 976 23 92 93

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2019. El EINF del ejercicio 2018 fue revisado en su momento y se emitió un informe sin salvedades.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Factores clave no financieros", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos

e-mail: gd@gesdocument.com · www.gesdocument.com

sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018” del citado Estado.

Los aspectos omitidos han sido debidamente relacionados en el “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018” del citado Estado, indicando en cada caso la razón de su omisión.

Uso y distribución

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

GESDOCUMENT Y GESTIÓN, S.A.

Patricia Rodríguez Suárez
Colegiado nº12442 Col·legi d'Economistes de Catalunya
Experto Contable Acreditado-ECA Código ECA/P716/0220
Registro Experto Contable (REC) nº2659

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018			Marco de referencia	Pág.	Razón omisión <i>En el caso de que el grupo de sociedades no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas en este apartado 6, el estado de información no financiera consolidado ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto</i>
Asuntos generales					
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	Incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-1 102-2 102-3 102-4 102-5 102-6 102-7 102-14	Pág.4,6	
General	Marco de reporting	Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	GRI 102-50 102-52 102-54 102-47 102-56 102-55	Pág.3,6	
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	Incluye los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 103-1 103-2	Pág 8-9	
	Los resultados de esas políticas	Incluyendo indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia	GRI 103-2 103-3	Pág. 6-9	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Entre ellos, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 102-15 102-31	Pág 8 a 9	
Información sobre cuestiones medioambientales GRI 103-2					
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad		GRI 201-2 307-1	Pág.30 a 33	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			Pág.30-31	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales				n/a
	Aplicación del principio de precaución				n/a
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			Pág.30	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar: emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica; conjunto de medidas que hayan adoptado en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada en las empresas que empleen a trabajadores que se hayan acogido a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo	GRI 301-1 301-2	pág.30 a 33	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos		GRI 303-1 303-2 303-3	Pág.32-33	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		GRI 306-2	Pág.33	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		GRI 303-1 303-2 303-3	Pág.31-32-33	
	Consumo de materias primas		GRI 301-1 301-2	Pág.32-33	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		GRI 302-4 302-5	Pág.30 a 33	
	Consumo, directo e indirecto, de energía		GRI 302-1 302-2	Pág.31	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		GRI 203-1 302-1 302-4 302-5	Pág.30 a 32	
	Uso de energías renovables		GRI 302-1 302-3	Pág.31	
Cambio climático	Elementos importantes de 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	GRI 201-2 305-1 305-2 305-3	Pag.32	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		GRI 103-2 201-2	Pag.30-33	
	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		GRI 305-4 305-5	Pág.32-33	No son relevantes
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		GRI 304-3 304-1	Pág.33	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		GRI 304-2 303-2	Pág.33	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal GRI 103-2 102-8					
Empleo	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (país, sexo, edad...)		GRI 405-1	Pág.10 a 22	
	Número total y distribución de empleados por categoría profesional		GRI 401-1	Pág.11,12,13,14,17,18,20,21	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		GRI 401-1	Pág.14,15,16	
	Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 401-1 405-1	Pág.10 a 22	

	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional		GRI 401-1	Pág.22	
	Brecha salarial		GRI 405-2	Pág.21	
	Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		GRI 405-2	Pág.20	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35	Pág.22	
	Remuneración media de los directivos por sexo		GRI 102-35	Pág.22	No se pueden desvelar sus datos económicos conforme la normativa de la L.O.P.D.
	Implantación de políticas de desconexión laboral		GRI 201-3	Pág.23	
	Empleados con discapacidad		GRI 405-1	Pág.23	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo		GRI 401-3	Pág.23	
	Número de horas de absentismo		GRI 403-2	Pág.23	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		GRI 401-3	Pág.23,24	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		GRI 403-1 403-2 403-3 403-4	Pág.24-25-26	
	Número de accidentes de trabajo por sexo		GRI 403-2 403-3	Pág.24-25	
	Tasa de frecuencia por sexo		GRI 403-2	Pág.24-25	
	Tasa de gravedad por sexo		GRI 403-2	Pág.24-25	
	Enfermedades profesionales por sexo		GRI 403-2	Pág.24-25	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		GRI 402-1 403-1 403-4	Pág.24	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		GRI 102-41	pág.24	
	Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		GRI 102-41 403-4	Pág.24	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación		GRI 404-2	Pág.26-27	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		GRI 404-1	Pág.27	Únicamente se cuenta con los datos de horas formativas subvencionadas por FUNDAE. No se han registrado las horas del resto de formaciones
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 405-1	Pág.23,35	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		GRI 401-3 405-1 405-2	Pág.27-29	
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		GRI 103-2 405-1	Pág.22,27-29	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 405-1	Pág.23,35	
	Políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		GRI 103-2 406-1	Pág.10,23,27	
Información sobre el respeto de los derechos humanos GRI 103-2 102-15 102-16 102-17					
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos		GRI 103-2 412-2 Código de Conducta	Pág.27-28	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		GRI 412-2 Código de Conducta	Pág.27-28	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		GRI 406-1 Código de Conducta	Pág.27-28	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva		GRI 407-1 408-1 409-1 410-1 Código de Conducta	Pág.27-28	
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		GRI 405-1 Código de Conducta	Pág.27-28	
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		GRI 409-1 Código de Conducta	Pág.27-28	
	Abolición efectiva del trabajo infantil		GRI 408-1 Código de Conducta	Pág.21-22	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno GRI 103-2 102-15 102-16 102-17					
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		GRI 205-1 205-2 205-3 419-1 Código de Conducta	Pág.29-30	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		GRI 205-2 419-1	Pág.29-30	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 201-1 413-1	Pág.34	
Información sobre la sociedad GRI 103-2 413-1					
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		GRI 102-42 102-43	Pág.10,23	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		GRI 204-1 411-1 413-1 413-2	Pág.32-33-34	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		GRI 102-43 204-1	Pág.34	
	Acciones de asociación o patrocinio		GRI 203-1 102-12 102-16 102-13	Pág.10,23,34	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		GRI 102-9 308-1 414-1 Código de Conducta	Pág.6, 32,33-26	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		GRI 102-9 308-1 414-2	Pág.6, 32,33-26	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		GRI 308-2 407-1 408-1 409-1	Pág.6, 32,33-26	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		GRI 416-1	Pág.34	
	Sistemas de reclamación		GRI 102-43 102-44 416-2 418-1	Pág.34	
	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.		GRI 417-2	Pág.33	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		GRI 103-2 416-2 417-2	Pág.34	
Información fiscal	Beneficios obtenidos		GRI 201-1	Pág.6	
	Impuestos sobre beneficios pagados		GRI 201-1	Pág.6	
	Subvenciones públicas recibidas		GRI 201-4	Pág.6	



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Ejercicio 2019

REMSELED XXI, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



GRUPO
ANDILANA
Restaurantes · Hoteles

09/03/2020

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. MODELO DE NEGOCIO
3. MODELO DE SOSTENIBILIDAD
4. FACTORES CLAVE NO FINANCIEROS
5. GESTIÓN DEL RIESGO Y RIESGOS NO FINANCIEROS
6. RECURSOS HUMANOS
7. DERECHOS HUMANOS
8. ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES
9. POLÍTICAS SOCIALES

1. INTRODUCCIÓN

El ejercicio 2018 fue el primer ejercicio que se preparó el Estado de Información No Financiera relativo a la sociedad Remseled XXI, S.L. y sus sociedades dependientes (en adelante “Grupo Andilana” o “el Grupo”), en el ejercicio 2019 se presenta la información comparable.

El ciclo de elaboración del Estado de Información No Financiera es anual y comprende desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2019.

La declaración es una parte independiente del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio 2019 e incluye información sobre el Grupo Andilana.

La declaración ha sido elaborada de conformidad con lo dispuesto en la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, el Real Decreto Ley 18/2017 y 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, que transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

El marco de reporting utilizado para la selección de indicadores claves de resultados no financieros para la elaboración del Estado de Información No financiera son los Estándares GRI.

La declaración ha sido verificada por la empresa independiente GESDOCUMENT Y GESTION, S.A.U.

2. MODELO DE NEGOCIO

Grupo Andilana opera bajo la marca comercial “Andilana” y fue fundado en 1958. Tiene su sede central en Barcelona, Passatge Madoz 5 1º 1ª, y opera tanto restaurantes como hoteles, además de ser Franquiadora de 3 marcas de restauración.

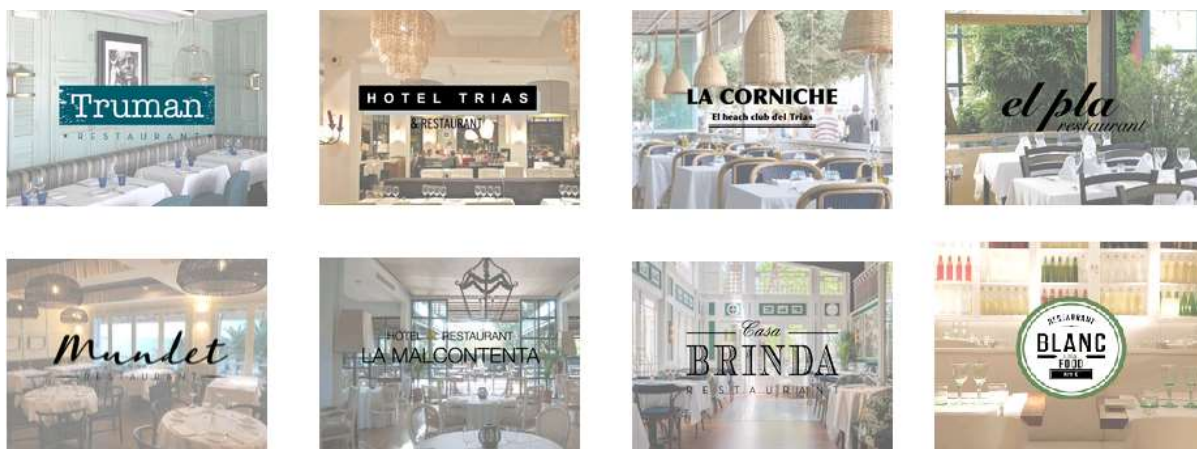
Grupo Andilana, con más de 50 años de historia, se ha consolidado como uno de los principales grupos de restauración del país.

Actualmente, opera en el sector con 29 restaurantes propios que se explotan bajo diversas marcas e imágenes corporativas, caracterizándose por una cocina mediterránea y saludable.

13 restaurantes en la provincia de Barcelona



8 restaurantes en la provincia de Girona



8 restaurantes en la provincia de Madrid



Adicionalmente, Grupo Andilana opera tres marcas bajo franquicia: (i) “La Mary”, (ii) “Terraviva” y (iii) Miu japonés. En 2011 se creó la franquicia “La Mary”, siendo la primera franquicia de cocina mediterránea del sector. La marca “La Mary” está presente en 7 restaurantes. En 2018 se creó la nueva marca “Terraviva” abriendo el primer restaurante de la misma en 2019, ofreciendo gastronomía mediterránea tradicional a precios asequibles y ampliando los momentos de consumo y la oferta gastronómica. En 2019 se ha extendido el concepto propio de Miu japonés, abriendo la primera franquicia del mismo. Grupo Andilana tiene previsto varias aperturas a partir de 2020 bajo este concepto, ampliando la presencia geográfica del grupo.

3. MODELO DE SOSTENIBILIDAD

En 2018 se crearon políticas específicas de ámbito social, económico y medioambientales.

Políticas claves reguladas por el Grupo

- Asuntos sociales
 1. Código ético empresarial
 2. Fundamentos de seguridad alimentaria
- Empleados
 1. Política de retención y adquisición de talento
 2. Política de género
- Medioambientales
 1. Política de gestión de riesgos
- Derechos Humanos
 1. Política anticorrupción y contra blanqueo de capitales
 2. Plan de prevención de riesgos penales

Todas las políticas se han comunicado y aplicado en la totalidad del Grupo a lo largo del 2019.

4. FACTORES CLAVE NO FINANCIEROS

En 2018, los establecimientos de Grupo Andilana gestionaron aproximadamente 2.680.000 operaciones, que representaron unas ventas netas por importe de 49.119.364 euros.

En 2019, los establecimientos de Grupo Andilana gestionaron aproximadamente 2.589.905 operaciones, que representaron unas ventas netas por importe de 49.335.288 euros.

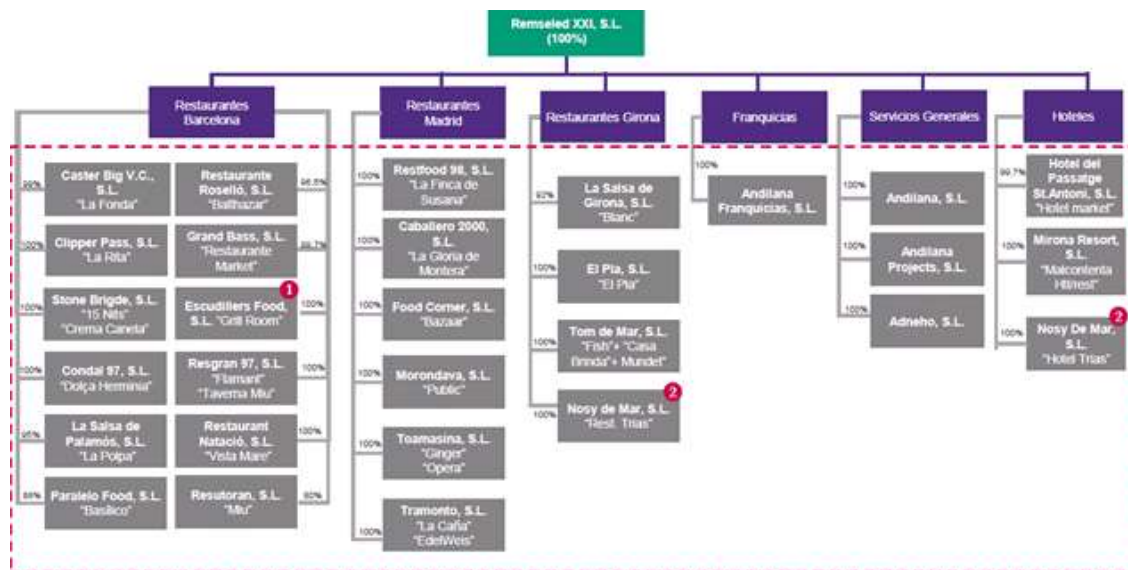
El resultado consolidado obtenido por Grupo Andilana se detalla en las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2018. El pago efectivo del impuesto sobre sociedades del ejercicio ascendió a 134.568,29 euros.

El resultado consolidado obtenido por Grupo Andilana se detalla en las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2019. El pago efectivo del impuesto sobre sociedades del ejercicio ascendió a 298.584,38 euros

No existe asistencia financiera recibida del gobierno.

En 2018 y 2019, Grupo Andilana colaboró con más de 900 socios comerciales: franquiciados y proveedores. Principalmente, los proveedores son de ámbito español.

La estructura societaria de Grupo Andilana a 31 de diciembre del 2019 es la que sigue en el cuadro siguiente:



1 Nota: El restaurante Gill Room como su explotación el 31/03/2018.

2 Nota: El "Restaurante Trias" y el "Hotel Trias" pertenecen a la sociedad Noy de Mar, por lo tanto se considera como una misma UGEL.

Respecto del año 2018, los cambios fundamentales habidos en 2019 han sido:

- Remseled XXI, S.L. consolida el 100% de las participaciones de Caster Big VC, S.L. tras adquirir un 4% del capital social.
- Remseled XXI, S.L. ostenta el 99,5% de las participaciones de Restaurant de Roselló, S.L. tras adquirir un 3% del capital social.
- Remseled XXI, S.L. consolida el 100% de las participaciones de Resutoran, S.L. tras adquirir un 20% del capital social.
- Remseled XXI, S.L. ostenta el 95% de las participaciones de La Salsa Girona, S.L. tras adquirir un 3% del capital social.

La estructura organizativa de Grupo Andilana se fundamenta en un Comité Ejecutivo, en el que se encuentran representados todas las áreas operativas. Se toman las decisiones económicas, operativas, ambientales y sociales bajo la estrategia fijada por el Consejo de Administración.

Dichos Órganos se reúnen como mínimo de forma mensual.

5. GESTIÓN DEL RIESGO Y RIESGOS NO FINANCIEROS

Grupo Andilana identifica y gestiona riesgos financieros y no financieros.

Durante 2018, el Grupo Andilana llevó a cabo una revisión, análisis y clasificación de los riesgos a los que el Grupo estaba expuesto. Desde entonces, Grupo Andilana analiza los riesgos y mejora sus sistemas de gestión del riesgo y de control interno de manera constante. En 2019 no se han identificado nuevos riesgos.

En la tabla siguiente, se presentan los riesgos que potencialmente puedan tener un efecto adverso en las áreas operativas del Grupo Andilana relacionadas con los empleados y los asuntos sociales y medioambientales, así como en la prevención de la corrupción y el respecto por los Derechos Humanos.

Tabla. Riesgos que pueden tener un efecto adverso considerable en las áreas operativas del Grupo Andilana relacionadas con recursos humanos, asuntos sociales y medioambientales, así como con la prevención de la corrupción y el respecto por los derechos humanos

S - sociales, RR. HH. - recursos humanos, M - medioambiental, PDH - protección de derechos humanos, PC - prevención de la corrupción

Riesgo	Descripción del riesgo	Posible efecto adverso considerable en los asuntos:				
		S	RR. HH.	M	PDH	PC
Riesgo relacionado con el consumo de alimentos - riesgo de un accidente, intoxicación alimentaria u otro suceso que dé lugar a una responsabilidad ante el cliente	<p>Los riesgos relacionados con el consumo de alimentos^x pueden ser debidos a intoxicaciones o a infecciones alimentarias.</p> <p>La intoxicación alimentaria se debe a la ingestión de toxinas presentes en el alimento producidas por hongos o bacterias (ej.: toxina botulínica, enterotoxina de Staphylococcus) o bien por compuestos químicos (ej.: histamina).</p> <p>La infección alimentaria se produce por la ingestión de alimentos que contienen microorganismos vivos perjudiciales para la salud como bacterias, virus y parásitos (ej.: salmonella, virus de la Hepatitis A, anisakis).</p> <p>Puntualmente también puede haber accidentes causados por la presencia de algún cuerpo extraño en los alimentos (ej.: trozo de plástico).</p> <p>Grupo Andilana limita el riesgo anteriormente mencionado utilizando productos de alta calidad y realizando un seguimiento exhaustivo a sus proveedores. Además, en los establecimientos del Grupo Andilana se realiza formación continuada a los manipuladores en buenas prácticas de higiene y manipulación de los alimentos. Se dispone de un departamento específico cuyo objetivo es garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad alimentaria, así como los estándares de calidad de la compañía.</p>	x		x		

Riesgo	Descripción del riesgo	Posible efecto adverso considerable en los asuntos:				
		S	RR. HH.	M	PDH	PC
Riesgo de sanciones por un cálculo incorrecto de impuestos o tasas	Grupo Andilana minimiza el riesgo de sanciones debidas al incumplimiento de la normativa en materia del IRPF, Seguridad Social u otros beneficios para los empleados, realizando formación a sus empleados y trabajando con asesores fiscales externos de primera línea.	x	x	x	x	
Riesgo relacionado con los costes laborales asociados a los empleados y el empleo y mantenimiento de personal profesional	La elevada rotación de personal puede implicar una pérdida de la cualificación e idoneidad del personal. Se trata de evitar, con una política de retención del talento, que incluye entre otras: <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas retributivos asociados a objetivos; • Sistemas de formación; • Reclutamiento personal interno (carrera profesional), • Acciones de mejora del clima laboral; • Aplicación de convenios. 		x			
Riesgo de un accidente en el trabajo	Se intenta mitigar este riesgo cumpliendo la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, externalizando en una empresa externa la evaluación de riesgos, formando e informando a los trabajadores, ofreciéndoles la opción de someterse a revisiones médicas y entregándoles los equipos de protección adecuados a su puesto de trabajo. En 2019 se inició un reciclaje de formación de prevención de riesgos laborales a toda la plantilla, reciclaje que se seguirá realizando periódicamente.	x				

En relación a los potenciales impactos medio ambientales dentro de la cadena de suministro, no ha habido proveedores con impactos medio ambientales negativos en 2019, como tampoco los hubo en 2018.

6. RECURSOS HUMANOS

Principios básicos que rigen los RRHH del Grupo Andilana

La política de RRHH del Grupo Andilana se fundamenta en las siguientes premisas:

- **Igualdad:** Grupo Andilana apuesta por la igualdad laboral, tanto en la vertiente económica como funcional, rechazando cualquier discriminación por razón de sexo, nacionalidad, ideología, edad, etc.
- **Formación:** regularmente, los trabajadores reciben formación, tanto interna como externa. La formación recibida no se fundamenta únicamente en materias legalmente obligatorias (i.e. prevención de riesgos o la manipulación de alimentos), sino también en materia de atención al cliente, idiomas, nuevas técnicas de cocina etc, en definitiva, se forma en materias formales y no formales.
- **Promoción Interna:** todas los vacantes funcionales, en la medida de lo posible, se intentan cubrir mediante promoción interna.

En 2018, 732,70 trabajadores (datos FTE's) estuvieron contratados en sociedades integradas dentro del Grupo Andilana en España.

En 2019, 770,50 trabajadores (datos FTE's) estuvieron contratados en sociedades integradas dentro del Grupo Andilana en España, es decir, en 2019 la plantilla ha aumentado casi un 5.1% respecto a la de 2018.

Tabla. Empleados¹ del Grupo Andilana por género para los años 2018 y 2019

Trabajadores 2018	Total
Hombre	464,30
Mujer	268,40
Total General	732,70

Trabajadores 2019	Total
Hombre	485,8
Mujer	284,7
Total General	770,50

Grupo Andilana considera a sus empleados su máxima prioridad, considerando el servicio ofrecido por éstos como la clave principal de su éxito empresarial. En este sentido, se fomenta un clima laboral estable y afable, persiguiendo una relación estrecha con la plantilla, destacando la cercanía en todos los niveles profesionales.

Destaca la gran diversidad de origen de la plantilla que integran los restaurantes y hoteles del Grupo Andilana. En 2018 se otorgó a Grupo Andilana un reconocimiento en materia de "Contratación de Diversidad de Origen" por el organismo RESPON.CAT, importante reconocimiento en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

En 2019, la cooperativa de iniciativa social IMPULSEM ha otorgado a Grupo Andilana un reconocimiento por su actividad socialmente responsable en la promoción de igualdad de oportunidades entre la ciudadanía y por el fomento de una ciudad más inclusiva.

¹ Todas las tablas reflejan los trabajadores en FTE'S (Full Time Equivalent) empleados a lo largo de 2018 y de 2019.

Tabla. Detalle de empleados medios que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Total y por género para 2018 y 2019

Trabajadores 2018	Total
Hombre	429,6
Mujer	247,1
Total general	676,7

Trabajadores 2019	Total
Hombre	452,1
Mujer	262,0
Total general	714,1

Todos los empleados del Grupo Andilana se encuentran en territorio español.

Tabla. Detalle de empleados medios realizando funciones dentro de los servicios centrales del Grupo Andilana | Total y por género para 2018 y 2019

Trabajadores 2018	Total
Hombre	34,7
Mujer	21,3
Total general	56,0

Trabajadores 2019	Total
Hombre	33,7
Mujer	22,7
Total general	56,4

Tabla. Detalle de empleados medios que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Empleados medios por grupo profesional y género en 2018 y 2019

Trabajadores por grupo tarifa de cotización 2018	Hombre	Mujer	Total general
Supervisor/a, Director/a	11,5	6,6	18,1
Jefe Sala	0,5	1,0	1,5
2º y 3º Director/a, Jefe/a Cocina	30,5	13,8	44,3
2º Cocina, 3ºCocina	46,3	16,8	63,1
Cajero/a, recepcionista	1,6	4,6	6,2
Ayudante recepción/Aux Caja	11,7	18,0	29,7
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	40,0	20,6	60,6
Ayudante camarero/a, Ayudante cocina	280,4	154,5	434,9
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	7,2	11,1	18,3
Total general	429,6	247,1	676,7

Trabajadores por grupo tarifa de cotización 2019	Hombre	Mujer	Total general
Supervisor/a, Director/a	11,3	7,8	19,1
Jefe Sala		1,0	1,0
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	31,9	13,3	45,1
2° Cocina, 3°Cocina	52,6	19,4	72,0
Cajero/a, recepcionista	1,6	5,6	7,2
Ayudante recepción/Aux Caja	12,4	16,2	28,7
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	82,4	63,2	144,7
Ayudante camarero/a, Ayudante cocina	255,8	125,3	381,1
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	4,0	10,2	14,2
Total general	452,1	262,0	714,1

Tabla. Detalle de empleados medios que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Empleados medios por grupo profesional y tipo de contrato en 2018 y 2019

Trabajadores por grupo tarifa de cotización 2018	Indefinido	Temporal	Total general
Supervisor/a, Director/a	17,9	0,2	18,1
Jefe Sala	1,5		1,5
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	43,7	0,6	44,3
2° Cocina, 3° Cocina	62,7	0,4	63,1
Cajero/a, Recepcionista	6,2	0	6,2
Ayudante Recepción, Aux. Caja	27,2	2,5	29,7
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	59,2	1,4	60,6
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	381,8	53,1	434,9
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	17,7	0,6	18,3
TOTAL	617,8	58,8	676,7

Trabajadores por grupo tarifa de cotización 2019	Indefinido	Temporal	Total general
Supervisor/a, Director/a	18,8	0,3	19,1
Jefe Sala	1,0		1,0
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	45,1	0,1	45,1
2° Cocina, 3° Cocina	71,5	0,5	72,0
Cajero/a, Recepcionista	7,1	0,0	7,2
Ayudante Recepción, Aux. Caja	27,7	0,9	28,7
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	137,5	8,1	145,7
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	337,8	43,3	381,1
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	14,0	0,2	14,2
TOTAL	660,6	53,5	714,1

En 2019, si bien ha aumentado el número de trabajadores, la contratación temporal justificada en sustituciones de bajas médicas y vacaciones se ha reducido un 9%, pasando de 58.8 trabajadores con contrato temporal en 2018 a 53,5 en 2019.

Tabla. Detalle de empleados medios que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Empleados medios por grupo profesional, género y edad en 2018 y en 2019

2018 Género	Grupo Cotización	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Hombre	Supervisor/a, Director/a		1,1	2,1	6,3	2		11,5
Hombre	Jefe Sala			0,3			0,2	0,5
Hombre	2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina		3,2	6,1	15,2	6,1		30,5
Hombre	2° Cocina, 3° Cocina		8,2	17,8	12,2	7	1	46,3
Hombre	Cajero/a, Recepcionista				0,6		1	1,6
Hombre	Ayudante Recepción, Aux. Caja		3,3	4,1	1,2	2,2	1	11,7
Hombre	Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a		3,7	12,7	12,8	6,9	3,9	40
Hombre	Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	15,2	88,3	75,8	63,8	27,6	9,8	280,4
Hombre	Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a		0,4	2	1	1,8	2	7,2
Total Hombre		15,2	108,2	120,9	112,9	53,5	18,9	429,6

2018 Género	Grupo Cotización	#####	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Mujer	Supervisor/a, Director/a		1	3,4	1	1,2		6,6
Mujer	Jefe Sala					1		1
Mujer	2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina		0,2	3,1	5,9	3,6	1	13,8
Mujer	2° Cocina, 3° Cocina		2,8	4,2	5	4,9		16,8
Mujer	Cajero/a, Recepcionista		1,2	2,4	1			4,6
Mujer	Ayudante Recepción, Aux. Caja		5,8	3,8	6,4	2		18
Mujer	Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a		3,1	4,6	7,8	3	2	20,6
Mujer	Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	4,1	50,6	40,6	38,8	14,8	5,5	154,5
Mujer	Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a 1,1		0,2	4,4	4,5	2		11,1
Total Mujer		4,1	65,1	66,5	70,4	32,5	8,5	247,1
Total general		19,3	173,2	187,4	183,3	86	27,4	676,7

2019 Género	Grupo Cotización	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Hombre	Supervisor/a, Director/a		0,5	2,2	5,4	3,0	0,2	11,3
Hombre	Jefe Sala			0			0	0
Hombre	2º y 3º Director/a, Jefe/a Cocina		3,5	7,7	15,2	5,4		31,9
Hombre	2º Cocina, 3º Cocina	0,2	11,5	18,2	12,2	9,6	1,0	52,6
Hombre	Cajero/a, Recepcionista				0,6		1,0	1,6
Hombre	Ayudante Recepción, Aux. Caja	0,6	2,1	3,7	2,2	2,8	1,0	12,4
Hombre	Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	2,5	28,5	23,9	12,8	9,8	5,0	82,4
Hombre	Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	10,2	69,4	66,5	64,2	33,6	11,9	255,8
Hombre	Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a			2,0	1,0		1,0	4,0
Total Hombre		13,4	115,4	124,2	113,6	64,3	21,1	452,1

2019 Género	Grupo Cotización	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Mujer	Supervisor/a, Director/a		1,1	4,7	1,0	1,0		7,8
Mujer	Jefe Sala					1,0		1,0
Mujer	2º y 3º Director/a, Jefe/a Cocina		0,2	3,6	5,5	3,0	1,0	13,3
Mujer	2º Cocina, 3º Cocina		2,8	6,8	5,0	4,8		19,4
Mujer	Cajero/a, Recepcionista		1,1	2,5	1,0	1,0		5,6
Mujer	Ayudante Recepción, Aux. Caja	0,1	3,4	3,4	7,3	2,0		16,2
Mujer	Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	0,3	24,6	12,9	20,4	3,0	2,0	63,2
Mujer	Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	3,4	26,9	33,4	40,2	11,9	9,4	125,3
Mujer	Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a 1,1		0,2	3,0	4,0	3,0		10,2
Total Mujer		3,9	60,3	70,3	84,4	30,7	12,4	262,0
Total general		17,3	175,7	194,5	198,1	95,0	33,5	714,1

Todos los contratos que se formalizan son de carácter indefinido, conforme establece la legislación española, excepto aquellos contratos que, por interinidad, son celebrados para sustituir a trabajadores en situación de baja por incapacidad, accidente laboral, maternidad, etc. o aquellos contratos que son de corta duración (1 a 4 días) celebrados para cubrir eventos puntuales.

Tabla. Detalle de empleados medios que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Empleados medios por tipo de contrato y género en 2018 y 2019

Trabajadores según tipo de contrato 2018	Género		Total general
	Hombre	Mujer	
Indefinidos	393,7	224,2	617,8
Temporales	35,9	23	58,8
Total general	429,6	247,1	676,7

Trabajadores según tipo de contrato 2019	Hombre	Mujer	Total general
Indefinidos	414,0	246,6	660,6
Temporales	38,1	15,4	53,5
Total general	452,1	262,0	714,1

Tabla. Detalle de empleados medios que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Empleados medios por tipo de contrato, género y edad en 2018 y 2019

2018	Edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60-70	Total general
	16-19						
Hombre	7,5	94,1	113,9	107,3	52,3	18,6	393,6
Mujer	2,8	53,1	61,6	67,8	30,3	8,5	224,2
TOTAL INDEFINIDOS	10,3	147,2	175,5	175,1	82,6	27,1	617,8
	Edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60-70	Total general
	16-19						
Hombre	7,7	14	7	5,6	1,2	0,3	35,9
Mujer	1,3	11,9	4,9	2,7	2,2	0	23
TOTAL TEMPORALES	9	25,9	11,9	8,3	3,4	0,3	58,9
TOTAL GENERAL	19,3	173,2	187,4	183,3	86	27,4	676,7

2019	Edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60-70	Total general
	16-19						
Hombre	9,6	98,8	114,2	109,5	61,1	20,9	414,015
Mujer	3,0	53,1	65,4	82,3	30,3	12,4	246,612
TOTAL INDEFINIDOS	12,6	151,9	179,5	191,8	91,4	33,4	660,6
	Edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60-70	Total general
	16-19						
Hombre	3,8	16,7	10,2	4,2	3,2	0,2	38,059
Mujer	0,9	7,2	4,9	2,1	0,4		15,4
TOTAL TEMPORALES	4,7	23,8	14,9	6,3	3,5	0,2	53,5
TOTAL GENERAL	17,3	175,7	194,5	198,1	95,0	33,5	714,1

Tabla. Detalle de empleados medios realizando funciones dentro de los servicios centrales del Grupo Andilana | Empleados medios por tipo de contrato y género para 2018 y 2019

2018	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	34,7	21,3	56
Temporal	0	0	0
Total General	34,7	21,3	56

2019	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	33,4	22,6	56,0
Temporal	0,3	0,1	0,4
Total General	33,7	22,7	56,4

La reducida temporalidad introducida en 2019 obedece principalmente a una sustitución por nacimiento de hijo.

Tabla. Detalle de empleados medios realizando funciones dentro de los servicios centrales del Grupo Andilana | Empleados medios por edad y género para 2018 y 2019

2018	Hombre	Mujer	Total
<20	0	0	0
20-29	1,9	2,8	4,7
30-39	8	4,2	12,2
40-49	17,1	11,2	28,3
50-59	6,7	3,2	9,9
60-69	1	0,0	1
Total General	34,7	21,3	56

2019	Hombre	Mujer	Total
<20	0	0	0
20-29	1,2	3,1	4,4
30-39	8,8	4,8	13,6
40-49	15,2	10,8	26,0
50-59	6,3	4,0	10,3
60-69	2,2		2,2
Total General	33,7	22,7	56,4

En 2019, el número de Fte's de los servicios centrales es prácticamente el mismo, si bien se ha reducido la plantilla masculina en un Fte, que ha aumentado en plantilla femenina.

Tabla. Detalle de empleados medios realizando funciones dentro de los servicios centrales del Grupo Andilana | Empleados medios por edad, género y grupo profesional para 2018 y 2019

2018	Grupo profesional	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Hombre	Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala		1	3,9	1		5,9
	Coordinador/a, Responsable Área		0,7	0,8	1		2,5
	Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados		1,9	6,5	2		10,4
	Oficial Administrativo/a	0,6	3	2			5,6
	Aux. Administrativo/a	1,3	0,5	1	1,7		4,5
	Mantenimiento			1			1
	Mantenimiento y servicios auxiliares		1	1,9	1	1	4,9
Total Hombre		1,9	8	17,1	6,7	1	34,7
Mujer	Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala			2			2
	Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados		0,6	1	0,2		1,7
	Oficial Administrativo/a	2	1	3,8	3		9,8
	Oficial 2ª Administrativo/a		1				1
	Aux. Administrativo/a	0,8	1,6	3,9			6,3
	Limpieza			0,5			0,5
Total Mujer		2,8	4,2	11,2	3,2		21,3
Total general		4,7	12,2	28,3	9,9	1	56

2019	Grupo profesional	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Hombre	Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala			1,3	1,0	1,0	3,3
	Coordinador/a, Responsable Área				1,0		1,0
	Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados		4,5	9,9	2,0		16,4
	Oficial Administrativo/a		2,8	1,0	1,0		4,8
	Aux. Administrativo/a	1,2	0,5	1,0			2,7
	Mantenimiento			1,0	0,3	0,2	1,4
	Mantenimiento y servicios auxiliares		1,0	1,0	1,0	1,0	4,0
Total Hombre		1,2	8,8	15,2	6,3	2,2	33,7
Mujer	Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala			2,0			2,0
	Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados		1,0	1,8	1,0		3,8
	Oficial Administrativo/a	2,0	2,0	3,7	3,0		10,7
	Oficial 2ª Administrativo/a		1,0				1,0
	Aux. Administrativo/a	1,1	0,8	2,8			4,7
	Limpieza			0,5			0,5
Total Mujer		3,1	4,8	10,8	4		22,7
Total general		4,4	13,6	26,0	10,3	2,2	56,4

Tabla. Empleados de GRUPO ANDILANA por categoría y tipo de contrato de empleo servicios centrales (FTE) para 2018 y 2019

2018	Indefinido	Temporal	Total general
Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala	7,9	0	7,9
Coordinador/a, Responsable Área	2,5	0	2,5
Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados	12,1	0	12,1
Oficial Administrativo/a	15,4	0	15,4
Oficial 2ª Administrativo/a	1	0,0	1
Aux. Administrativo/a	10,8	0	10,8
Mantenimiento	1,0	0,0	1
Mantenimiento y servicios auxiliares	4,9	0	4,9
Limpieza	0,5	0	0,5
	56	0	56

2019	Indefinido	Temporal	Total general
Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala	5,3		5,3
Coordinador/a, Responsable Área	1,0		1,0
Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados	20,2		20,2
Oficial Administrativo/a	15,5	0,0	15,5
Oficial 2ª Administrativo/a	1,0		1,0
Aux. Administrativo/a	7,3	0,1	7,4
Mantenimiento		0,0	0,0
Mantenimiento y servicios auxiliares	1,2	0,3	1,4
Limpieza	4,5		4,5
	56,0	0,4	56,4

Tabla. Detalle de empleados medios que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Empleados medios por edad en 2018 y 2019

Edad 2018	Total general
16-19	19,3
20-29	173,2
30-39	187,4
40-49	183,3
50-59	86
60-70	27,4
Total general	676.7

Edad 2019	Total General
16-19	17,3
20-29	175,7
30-39	194,5
40-49	198,1
50-59	95,0
60-70	33,5
Total general	714,1

En 2019 se aprecia que más de la mitad de la plantilla es menor de 40 años, y cabe destacar que el 55% de la plantilla se sitúa entre la franja de edad de 30 a 49 años.

En todas las tablas anteriores se reflejan los trabajadores en FTE's (Full Time Equivalent) empleados en 2018 Y 2019.

Tabla. Detalle de empleados medios que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Empleados medios por edad y género en 2018 y 2019

Edad 2018	Hombre	Mujer	Total General
16-19	15,2	4,1	19,3
20-29	108,2	65,1	173,2
30-39	120,9	66,5	187,4
40-49	112,9	70,4	183,3
50-59	53,5	32,5	86
60-70	18,9	8,5	27,4
Total General	429,6	247,1	676,7

Edad 2019	Hombre	Mujer	Total General
16-19	13,4	3,9	17,3
20-29	115,4	60,3	175,7
30-39	124,2	70,3	194,5
40-49	113,6	84,4	198,1
50-59	64,3	30,7	95,0
60-70	21,1	12,4	33,5
Total General	452,1	262,0	714,1

Respecto a 2018, en 2019 se observa un envejecimiento natural de la plantilla

Tabla. Detalle del salario medio anual de los empleados que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Salario medio por género y categoría profesional en 2018 y 2019

2018	Salario Medio Total		
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Supervisor/a, Director/a	37.125,81	31.679,02	35.145,60
Jefe Sala	25.850,00	27.244,43	26.804,79
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	30.884,81	26.477,69	29.509,72
2° Cocina, 3° Cocina	23.866,82	22.386,65	23.472,26
Cajero/a, Recepcionista	21.510,90	25.244,42	24.284,59
Ayudante Recepción, Aux. Caja	18.493,00	17.127,79	17.664,77
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	21.839,28	20.880,80	21.513,62
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	17.670,66	17.542,40	17.625,09
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	16.933,12	15.437,93	16.023,18
Total General	20.218,64	19.085,09	19.804,67
2019	Salario Medio Total		
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Supervisor/a, Director/a	33.268,7	28.057,3	31.640,1
Jefe Sala		31.012,6	31.012,6
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	27.496,2	28.583,7	27.775,8
2° Cocina, 3° Cocina	23.033,4	22.840,9	22.987,6
Cajero/a, Recepcionista	22.851,0	20.903,9	21.228,4
Ayudante Recepción, Aux. Caja	17.666,9	18.113,1	17.941,0
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	19.410,8	16.780,6	18.296,6
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	17.914,8	17.841,6	17.889,0
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	18.547,8	15.020,4	15.902,3
Total General	19.018,4	18.187,8	18.712,3

Trab->Grupo de cotización 2018	Ratio de salarios medios entre hombres y mujeres
Supervisor/a, Director/a	90%
Jefe Sala	102%
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	90%
2° Cocina, 3° Cocina	95%
Cajero/a, Recepcionista	104%
Ayudante Recepción, Aux. Caja	97%
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	97%
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	100%
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	96%
Total General	96%

Trab->Grupo de cotización 2019	Ratio de salarios medios entre hombres y mujeres
Supervisor/a, Director/a	89%
Jefe Sala	100%
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	103%
2° Cocina, 3° Cocina	99%
Cajero/a, Recepcionista	98%
Ayudante Recepción, Aux. Caja	101%
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	92%
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	100%
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	94%
Total General	97%

Representa el porcentaje de salario medio que las mujeres cobran respecto al salario medio total.

No existen casos de discriminación directa salarial. Grupo Andilana protege la conciliación laboral tanto de hombres como de mujeres. Las diferencias reflejadas en la tabla son fruto de las decisiones individuales de cada uno de sus trabajadores.

En 2019 se detecta una reducción de la pequeña diferencia observada en 2018.

Rotación

PROMEDIO ROTACIÓN 2018

PROMEDIO ROTACIÓN	8,33%
PROMEDIO ROTACIÓN VOLUNTARIA	21,14%

PROMEDIO ROTACIÓN 2019

PROMEDIO ROTACIÓN	8,33%
PROMEDIO ROTACIÓN VOLUNTARIA	22,01%

El promedio de rotación es exactamente el mismo en 2019 que en 2018, si bien la rotación por causa voluntaria ha aumentado unas décimas.

Tabla: Número de despidos por género, edad y categoría profesional en 2018 y 2019
Categorías profesionales: DR.: directores, encargados y equipo gerencial. R.P.: Resto Plantilla.

2018		Categoría		Total
Género				
Mujeres	DIR.	0	49	
	R.P.	18		
Hombres	DIR.	8		
	R.P.	23		
2019		Categoría		Total
Género				
Mujeres	DIR.	4	55	
	R.P.	9		
Hombres	DIR.	8		
	R.P.	34		

El número de trabajadores despididos en 2019 se ha reducido en una persona respecto a 2018.

Acoso

En 2018 se forjaron las bases de un protocolo de prevención del acoso en los puestos de trabajo.

En 2019 se ha implantado este protocolo, mediante formación en esta materia, así como entrega de información, quedando implementando en todas las empresas durante el ejercicio 19.

Remuneración de Consejeros y Alta Dirección

Los Consejeros no perciben ninguna remuneración. Únicamente un trabajador en Grupo Andilana ostentaba hasta octubre 2019 un cargo considerado de Alta Dirección, por lo que conforme a la normativa vigente de L.O.P.D., su retribución se considera información personal dado que este trabajador puede ser identificado fácilmente.

Indicadores de diversidad.

Trabajadores con discapacidad 2018

Número	10
--------	----

Trabajadores con discapacidad 2019

Número	10
--------	----

Grupo Andilana integra diferentes empresas dedicadas a la hostelería, sin ser consideradas conjuntamente como un grupo laboral, por lo que el porcentaje de contrataciones a discapacitados debe valorarse de forma individual. Todas las empresas gestionadas por Grupo Andilana cuya plantilla es superior a 50 trabajadores cumplen con la normativa aplicable en relación a la Ley de Integración Social de Minusválidos. El número de empleados con discapacidades es el mismo en 2018 y 2019.

Grupo Andilana colabora con diferentes instituciones que se dedican a la reinserción de personas en riesgo de exclusión social. En este sentido, Grupo Andilana ha firmado convenios con estas entidades para que sus afiliados puedan realizar prácticas en sus restaurantes y hoteles. Prioritariamente, las vacantes que surgen en Grupo Andilana se intentan cubrir con estas personas. En la misma línea, Grupo Andilana colabora con la asociación “Casal dels Infants del Raval de Barcelona”, y les cede sus instalaciones del restaurante “Balthazar” para que los alumnos asistan a clases de formación, y posteriormente puedan realizar prácticas en el mismo centro.

Plan de conciliación de la vida laboral, personal y familiar

El fomento de la conciliación laboral permite una mejora en la calidad del trabajo y en la gestión del tiempo, así como una mayor implicación de las personas y la disminución del absentismo laboral.

Grupo Andilana protege las situaciones de maternidad y paternidad, fomentando la plena integración e igualdad de hombres y mujeres con responsabilidades (i.e. facilitando la compactación de vacaciones y lactancia tras los descansos por maternidad). Conviene resaltar que la apuesta empresarial por la conciliación familiar consigue una mejora del clima laboral entre empresa y empleados y ayuda a reducir los accidentes laborales e incapacidades temporales.

Se adjunta a continuación una tabla que recoge los procesos de maternidad y paternidad que se han producido durante 2018 Y 2019.

2018

Barcelona	Palamós / Girona	Madrid
Maternidades 3 Paternidades 15	Maternidades 1 Paternidades 3	Maternidades 10 Paternidades 11
Total 43		

2019

Barcelona	Palamós / Girona	Madrid
Maternidades 2 Paternidades 14	Maternidades 2 Paternidades 2	Maternidades 6 Paternidades 12
Total 38		

En 2019 se aprecia un decrecimiento de las situaciones de maternidad y paternidad respecto a 2018.

Los trabajadores reflejados han tenido derecho al permiso parental (todos se han acogido al mismo y lo han podido disfrutar).

Todos los trabajadores que disfrutaron en 2018 del permiso parental se reincorporan tras el correspondiente descanso a su puesto de trabajo. En 2019, un trabajador no se reincorporó tras el descanso por nacimiento.

En 2018, durante el transcurso de los 12 meses posteriores a la reincorporación tras disfrute de permiso, 3 mujeres y 6 hombres dejaron de prestar sus servicios en el Grupo.

En 2019, durante el transcurso de los 12 meses posteriores a la reincorporación tras disfrute de permiso, 1 mujer y 5 hombres dejaron de prestar sus servicios en el Grupo.

Relaciones laborales

Las relaciones laborales del Grupo Andilana se encuentran reguladas por un contrato de trabajo celebrado entre empresa y trabajador, contrato que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Asimismo, la relación laboral se ampara también en los Convenios de Hostelería de aplicación, que varían en función de la situación geográfica, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

En 2018, el 62% de los restaurantes y hoteles de Grupo Andilana contaban con representación sindical o Comité de Empresa.

En 2019, el 90% de los restaurantes y hoteles de Grupo Andilana cuentan con representación sindical o Comité de Empresa.

Asimismo, la sociedad Andilana, S.L. tiene representación sindical, tanto en el centro de Barcelona como en el de Madrid.

Todos los trabajadores perciben su salario dentro de los límites establecidos en los respectivos Convenios de aplicación, sin que haya ningún supuesto de descuelgue de Convenio.

Los beneficios que se otorgan a los empleados son los mismos tanto para trabajadores a jornada completa como para los trabajadores que desarrollan una jornada parcial.

Seguridad y salud laboral

Tabla. Tasa de accidentes laborales | Empleados trabajando en centros productivos en 2018 y 2019

2018	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes Laborales	32	17	49
Tasa accidentes por empleados (nº Procesos Nuevos/Trabajadores*1000)	805	469	1.274
Muertes relacionadas con el trabajo	0	0	0
Absentismo entre los empleados (contingencias profesionales, por días)	583	420	1.003
Tipo Lesiones	heridas, lesiones superficiales, fracturas, dislocaciones, esguinces, torceduras y quemaduras		

Barcelona	Hombres	Mujeres	Total
	12	5	17
Girona	Hombres	Mujeres	Total
	3	3	6
Madrid	Hombres	Mujeres	Total
	17	9	26

2019	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes Laborales	36	14	50
Tasa accidentes por empleados (n° Procesos Nuevos/Trabajadores*1000)	1239,8	304,39	1.544
Muertes relacionadas con el trabajo	0	0	0
Absentismo entre los empleados (contingencias profesionales, por días)	538	244	782
Tipo Lesiones	heridas, lesiones superficiales, fracturas, dislocaciones, esguinces, torceduras y quemaduras		

Barcelona	Hombres	Mujeres	Total
	18	2	20
Girona	Hombres	Mujeres	Total
	7	5	12
Madrid	Hombres	Mujeres	Total
	11	7	18

Tabla. Tasa de accidentes laborales | Servicios Centrales en 2018 y 2019

	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes Laborales	2	0	2
Tasa accidentes por empleados	33,71	0	33,71
Muertes relacionadas con el trabajo	0	0	0
Absentismo entre los empleados	53	0	53
Tipo Lesiones	Heridas y fracturas		

En 2019 no se ha producido ningún accidente laboral en los Servicios Centrales.

Prevención de riesgos laborales

Uno de los valores y premisas básicas de Grupo Andilana es velar por un ambiente de trabajo seguro. Para alcanzarlo y en el afán de reducir el número de accidentes y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, Grupo Andilana tiene concertado y contratado un servicio de prevención ajeno, UNIMAT. Mediante este concierto se persigue el objetivo de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores en su puesto de trabajo, aplicando medidas para prevenir los riesgos de las condiciones de trabajo.

Desde Grupo Andilana se desarrollan y coordinan las actuaciones en materia de prevención de riesgos: se adjunta a todas las contrataciones la información de prevención de riesgos relativa a su puesto de trabajo, se programa su asistencia a cursos de formación en materia de prevención de riesgos, se facilitan los EPIS (equipos de protección individual) adecuados a su puesto de trabajo, se planifican las revisiones médicas con carácter anual/bianual. Asimismo, se realizan anualmente revisiones en los restaurantes y hoteles junto al profesional técnico de Unimat que elabora el correspondiente informe de evaluación. De igual modo, se realizan cursos y planes de medidas de emergencia y simulacros de incendios.

En 2019, si bien el número de accidentes laborales han aumentado (aunque 3 de ellos son In Itinere), destaca que en Madrid se ha producido una importante reducción. Cabe resaltar que, pese al no deseado aumento del número de accidentes, la tipología de los mismo ha sido leve, por lo que los días de absentismo por baja de accidente laboral se ha reducido considerablemente, pasando de 1.003 días de baja por accidente laboral a 727 días en 2019, que se traduce en una reducción de absentismo por accidente laboral de casi un 30%.

Formación y desarrollo

Grupo Andilana concibe la formación de sus trabajadores como una inversión que aporta un valor incalculable a la empresa y al propio trabajador. La formación favorece la promoción personal y profesional (una de las premisas básicas de Grupo Andilana), favoreciendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores, contribuyendo asimismo a la integración de los trabajadores en la empresa.

En Grupo Andilana se realizan diversas formaciones internas periódicamente. Únicamente se han cuantificado algunas realizadas el 2º semestre de 2019, con la previsión de cuantificar la totalidad desde enero/2020 con la finalidad de poder incorporar datos anuales.

En 2018 se implantó una nueva formación denominada “Programa de Talentos Grupo Andilana”. Durante el último trimestre de 2018 se establecieron los criterios de selección de los alumnos, así como las materias a impartir por los formadores. Durante el primer trimestre de 2019 se inició la primera promoción de esta formación con 17 alumnos. Esta formación supone un importante desarrollo profesional y personal para los alumnos, adquiriendo conocimientos estratégicos de aplicación durante su vida profesional. De los 17 alumnos que iniciaron esta formación en 2019, 13 la finalizaron satisfactoriamente en Agosto’19, obteniendo un diploma acreditativo del primer P.T.A. (Programa de Talentos de Andilana) tras la realización y valoración de un proyecto, así como de una evaluación individualizada. Esta formación generó 5 promociones internas de trabajadores entre los alumnos que la finalizaron. Se ha iniciado una 2ª Convocatoria en 2020, con fecha inicio 5 de marzo 2020, si bien tras la 2ª sesión se ha debido suspender como consecuencia del Estado de Alarma por Covid-19

Adicionalmente, de cara a fomentar las relaciones entre la plantilla y la Dirección, en 2018 se inició también el programa “de la oficina a la cocina”, en el que una vez al trimestre, los Directivos del Grupo Andilana prestan sus servicios en los restaurantes como un trabajador más, adquiriendo nuevos conocimientos, propiciando la cercanía con el resto de los empleados y conociendo de primera mano las necesidades reales de los restaurantes y los hoteles. En 2019 se ha continuado desarrollando este programa.

Respecto a formaciones externas, todos los nuevos trabajadores que se incorporan a Grupo Andilana reciben formación en materia de prevención de riesgos laborales y de manipulación de alimentos. De

igual modo, cada 3-4 años, los antiguos trabajadores realizan cursos de reciclaje en materia de prevención de riesgos laborales. Con la implantación del protocolo de acoso, también se han cursado formaciones de esta materia.

Asimismo, en Grupo Andilana también se realiza formación bonificada por la FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo), con la finalidad de que trabajadores y empresas mejoren sus competencias y alcancen sus objetivos y presupuestos.

Partiendo del equivalente de trabajadores a tiempo completo, adjuntamos a continuación una relación de las horas formativas parcialmente subvencionadas por la FUNDAE que se han realizado en 2018 y 2019:

2018 suma hombres	mujeres +	Mujeres	Hombres	Horas anuales
109		49	60	1.074

2019 suma hombres	mujeres +	Mujeres	Hombres	Horas anuales
436		169	267	3.534

El sustancial aumento de horas formativas en 2019 respecto a 2018, obedece principalmente a cursos de reciclaje formativo en materia de manipulación de alimentos a fin de reducir los riesgos en materia de seguridad alimentaria.

Sistemas de previsión de ahorros y planes de jubilación

Grupo Andilana no realiza pagos a sistemas de previsión de ahorros ni a planes de jubilación.

Igualdad de oportunidades

Uno de los principios básicos en Grupo Andilana es la no discriminación por razón de género: las políticas funcionales y de promoción interna y la horquilla salarial es uniforme e idéntica entre hombres y mujeres, fomentando con su estrategia una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En 2019 estaba previsto confeccionar un plan de igualdad de género y oportunidades en los puestos de trabajo, si bien, ante los cambios en la Dirección general y la posibilidad de desarrollarlo hasta marzo 2022, ha provocado que todavía se estén estudiando diversos presupuestos.

7. DERECHOS HUMANOS

Grupo Andilana defiende entre sus principios básicos la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el ámbito de su actividad. En Grupo Andilana se fomenta la libertad de expresión y de asociación, por lo que un elevado número de restaurantes dispone de representantes legales de los trabajadores o Comité de Empresa. Asimismo, también se cumple la privacidad de los trabajadores en virtud de lo establecido en materia de protección de datos por la L.O.P.D.

Grupo Andilana no ha recibido ninguna denuncia por vulneración de Derechos Humanos.

Políticas de Derechos Humanos

Los aspectos relacionados con el respecto a los Derechos Humanos se regulan por el Código Ético del Grupo, el cual es vinculante para todos sus trabajadores, clientes, proveedores y colaboradores.

Grupo Andilana dispone de un Canal Externo de Denuncias que garantiza que cualquier empleado, franquiciado, proveedor, cliente o tercero, que tenga conocimiento de un incumplimiento del Código

Ético, de la Normativa aplicable o de cualquier acto ilícito, pueda comunicarlo de manera confidencial al Grupo.

Recibida la denuncia, el órgano encargado de la gestión del canal ético inicia las oportunas verificaciones y comprobaciones necesarias.

Todas las investigaciones iniciadas se tramitan, cumpliendo el Código Ético, según los requerimientos legales y de acuerdo con los Derechos Humanos y Laborales del empleado.

Protocolo de prevención de Acoso en el Trabajo

En 2018 se establecieron las bases de un protocolo de prevención del acoso en los puestos de trabajo. En este protocolo se recogen las situaciones de riesgo protegidas, el procedimiento de denuncia y tratamiento. El objeto de este protocolo es definir la sistemática de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso y/o violencia psicológica laboral en el ámbito laboral. La implantación y difusión del presente procedimiento constituye una herramienta más para prevenir y reducir potenciales daños a la salud de las personas trabajadoras en Grupo Andilana.

Durante 2018 el 75% de los responsables, tanto de sala como de cocina, del Grupo Andilana han sido formados en esta materia para poder formar, a su vez, al resto de la plantilla. En 2019 se completó la formación a todos los responsables de los restaurantes y hoteles.

Se detalla a continuación el contenido del Protocolo de Prevención de Acoso en el Trabajo:

Contenido

1. Objeto
2. Alcance
3. Referencias
4. Responsabilidades
5. Definiciones
 - 5.1 Acoso Sexual
 - 5.2 Acoso Psicológico o Moral /Mobbing
 - 5.2.1 Abuso de poder o autoridad
 - 5.2.2 Trato Vejatorio
 - 5.3 Acoso Discriminatorio
 - 5.3.1 Acoso por razón de sexo
 - 5.4 Conflicto
6. Desarrollo
 - 6.1 Presentación de la Reclamación
 - 6.2 Admisión a Trámite
 - 6.3 Inicio del Procedimiento
 - 6.4 Proceso de Investigación
 - 6.5 Informe de Conclusiones
 - 6.6 Fin del Procedimiento
 - 6.7 Implantación del procedimiento
- Anexos
 - 7.1 Anexo I.- Modelo de Reclamación
 - 7.2 ANEXO II.- Constitución del Comité de Investigación
 - 7.3 ANEXO III.- Informe de Conclusiones
 - 7.4 Flujograma

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Durante el ejercicio 2018, no se tuvo conocimiento de denuncia alguna en materia de discriminación y/o vulneración de Derechos Humanos. En 2019, tampoco se tiene conocimiento de ninguna denuncia de esta naturaleza.

Tal y como se desprende del Código Ético, Grupo Andilana no acepta ningún tipo de comportamiento discriminatorio por razón de raza, etnia, género, religión, orientación sexual, afiliación sindical, ideas

políticas, situación familiar o estado físico o mental, y actuará enérgicamente para erradicarlo en caso de que se produzca.

Asimismo, del apartado 4.14 del Plan de Prevención de Riesgos Penales resulta que “Grupo Andilana se abstendrá de realizar cualquier acción que fomente la discriminación entre sus empleados y/o de cualquier cliente, proveedor o colaborador.

Tanto el Código de Conducta como el Plan de Prevención de Riesgos Penales es aplicable tanto a empleados como a cualquier cliente, proveedor o colaborador.

El Grupo es consciente que durante el ejercicio 2020 debe darse una mayor publicidad tanto al Código de Conducta como al Plan de Prevención de Riesgos Penales, a fin de que sea más efectivo y más conocido por toda la organización, no solo por los responsables departamentales. Tan pronto esté operativo el intranet de la empresa, todos los trabajadores podrán acceder tanto al Plan de Prevención de Riesgos Penales como al Código Ético.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

- a) Número total y porcentaje de operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con la corrupción: no se han identificado durante 2019, tampoco durante 2018, operaciones que supongan riesgos no remotos de corrupción.
- b) Riesgos significativos relacionados con la corrupción e identificados mediante la evaluación de riesgos: los mayores riesgos, ya identificados en el Plan de Prevención de Riesgos Penales, se corresponden con la tramitación y obtención de licencias y permisos administrativos, así como en el desarrollo de procedimientos de inspección de toda índole.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

- a) Todos los miembros del órgano de gobierno (tanto el Director General como de los Consejeros) han sido informados de las políticas y procedimientos anticorrupción de Grupo Andilana.
- b) Todos los socios, a través de los Consejeros, han sido informados de las políticas y procedimientos anticorrupción del Grupo.
No se ha considerado necesario durante el ejercicio 2019 impartir formación a miembros del órgano de gobierno sobre anticorrupción.

Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

- a) Durante el ejercicio 2019, tampoco durante 2018, no han existido casos de corrupción confirmados.

Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

- a) Durante 2019, tampoco durante 2018, no se han impuesto a la compañía multas o sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes en materia social o económica.
- b) El Grupo no ha identificado incumplimientos de leyes o normativas en los ámbitos social y económico.

Medidas adoptadas para prevenir el blanqueo de capitales

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con el blanqueo de capitales

- a) Número total y porcentaje de operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con el blanqueo: no se han identificado durante 2019, tampoco durante 2018, operaciones que supongan riesgos no remotos de blanqueo.
- b) Riesgos significativos relacionados con el blanqueo e identificados mediante la evaluación de riesgos: no se han detectado riesgos significativos en relación con el blanqueo de capitales. Como medida de prevención, Grupo Andilana identifica a las personas físicas o jurídicas

(incluyendo el titular real de éstas últimas) con las que mantiene, o tiene intención de hacerlo, relaciones comerciales por encima de 2.500 €; recabando a tal efecto cualquier documento fehaciente o acudiendo a las fuentes oportunas para cumplir dicho objetivo, así como haciendo un seguimiento periódico y diligente de las relaciones comerciales. Adicionalmente, no se firma ningún contrato con empresas ubicadas en países que:

- no cuenten con sistemas adecuados de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo;
- estén sujetos a sanciones, embargos o medidas análogas aprobadas por la Unión Europea, las Naciones Unidas u otras organizaciones internacionales;
- presentan niveles significativos de corrupción u otras actividades criminales;
- faciliten la financiación u apoyo actividades terroristas; represente un centro financiero extraterritorial significativo (centros «off-shore»); o
- tengan la consideración de paraísos fiscales.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos antiblanqueo

- a) Todos los miembros del órgano de gobierno (tanto el Director General como los Consejeros) han sido informados de las políticas y procedimientos antiblanqueo del Grupo.
- b) Todos los socios, a través de los Consejeros, han sido informados de las políticas y procedimientos antiblanqueo del Grupo.
- c) No se ha considerado necesario durante el ejercicio 2019 impartir formación a miembros del órgano de gobierno sobre antiblanqueo.

Casos de blanqueo confirmados y medidas tomadas

- a) Durante el ejercicio 2019, tampoco en 2018, no han existido casos de blanqueo confirmados.

Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico:

- a) Durante 2019, tampoco en 2018, no se han impuesto a la compañía multas o sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes en materia social o económica.
- b) Grupo Andilana no ha identificado incumplimientos de leyes o normativas en los ámbitos social y económico.

8. ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES

Enfoque de gestión

Grupo Andilana toma medidas activas para proteger el medio ambiente y optimizar el uso de los recursos naturales. Además, Grupo Andilana ha adoptado un conjunto de objetivos globales para utilizar la energía de forma eficiente.

Los directores de los restaurantes juegan un papel clave en la gestión del impacto medioambiental, por lo que se forman en este sentido y son supervisados tanto por el departamento de Operaciones como por Control de Calidad.

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Eficiencia energética de las Instalaciones de Iluminación

El equipo gerencial de los diferentes establecimientos del Grupo Andilana es formado en los procedimientos necesarios para tener conciencia de un consumo eficiente de energía.

La iluminación de los locales de nueva construcción es en su totalidad “LED”, introducimos iluminación técnica y decorativa.

La iluminación técnica, en las últimas obras y reformas como por ejemplo, Terraviva Madrid, Flamant y Fonda hemos introducido un nuevo foco orientable con una bombilla de 7.5W, 2700 °K y 95 CRI, con una calificación energética A.

El índice CRI (color rendering index) es el **índice de Reproducción de color o de Reproducción Cromática (IRC)** que mide e interpreta la capacidad de la fuente lumínica para **reproducir los colores** fielmente, a través del reflejo que ésta tiene sobre los materiales y objetos estudiados. Este reflejo de luz es capturado por una célula fotosensible, que evalúa la calidad de éste a partir de unas muestras que utiliza como referencia.

Este sistema, reconocido internacionalmente, evalúa cuán “real” es el color reflejado por un objeto cuando aplicamos una fuente de luz determinada.

Las muestras tomadas como referencia recogen el rendimiento ideal de cada color cuando es expuesto a una fuente de luz como la solar, aportando un valor ideal de 100, en nuestro caso tenemos un índice CRI de 95.

La iluminación decorativa, son todas aquellas lámparas únicas i exclusivas de cada restaurante, en ellas colocamos bombillas de 2W, 2200°K y una duración de 20.000h, con una calificación energética de A+.

Las zonas de lavabos para el público disponen de un sistema de control de encendido y apagado por sistema de detección de presencia. También están disponibles en las zonas comunes como vestuarios o almacenes (Según CTEH3).

Rendimiento de las instalaciones térmicas

Los equipos nuevos instalados de clima tienen calificación energética A++ y utilizan el sistema “inverter” para conseguir un mayor ahorro de energía, mayor confort, una temperatura constante y un menor desgaste del equipo (Según Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios, RITE).

Renovación de aire

En los locales nuevos se instalan recuperadores de calor; son equipos cuya función es aprovechar las propiedades psicométricas (temperatura y humedad) del aire que se extrae del edificio o local.

Equipos de aire y compresores de timbres en cubierta

Los equipos de aire, turbinas de aportación y extracción de cocina, motores de timbre, acostumbran a instalarse en cubierta. Gracias a ello, se evita generar calor en cocina y sala, siendo el funcionamiento de los equipos mucho más eficiente.

En algunos locales que disponen de algunos motores en el interior del restaurante, se han instalado, durante el 2019, Dry cooler, ventiladores que refrigeran los motores mediante un circuito cerrado de agua, un ejemplo sería Mundet o 15 nits. El rendimiento de los motores interiores de cámaras de refrigeración, congelación y timbres reducen su rendimiento considerablemente en las épocas más calurosas, estos refrigeradores nos ayudan a mantener las temperaturas y a mejorar el rendimiento.

Uso de Energía renovable

La energía consumida por Grupo Andilana se compone de electricidad y gas natural.

La energía eléctrica consumida por Grupo Andilana es suministrada por proveedores que solo utilizan fuentes renovables.

El consumo total de energía eléctrica en 2018 fué de 5.889.529Kwh,

El consumo de gas natural durante el 2018 fue de 4.292.886 Kwh anual

El consumo total de energía eléctrica en 2019 ha sido de 6.267.318 Kwh,

El consumo de gas natural durante el 2019 ha sido 4.091.608 Kwh.

No existe consumo energético fuera de la organización.

Se están realizando mejoras técnicas en los restaurantes como los grifos de los lavabos y las cisternas dotados de dispositivos de ahorro de agua, tal como indica el CTE DBHS 4, con el fin conseguir una mejor eficiencia de consumo. La cantidad de agua consumida no se registra de forma exhaustiva, por

lo que no se dispone de ese dato, su control se realiza a través del coste de las facturas del proveedor, revisando que no haya desviaciones en cuanto a los costes mensuales habituales por restaurante.

El agua es obtenida de la red pública y los sobrantes son destinados a la red de alcantarillado pública.

Cambio climático

Las emisiones de CO₂ que se puedan derivar de la actividad del Grupo Andilana son básicamente la combustión de gas natural dentro de sus cocinas.

Grupo Andilana no genera energía propia.

No existen emisiones indirectas.

Grupo Andilana intenta que las mercancías suministradas por sus proveedores contengan el mínimo material de embalaje posible. Adicionalmente, se intenta que los proveedores sean locales y de proximidad para mitigar el uso de combustibles en el transporte.

Se utilizan sistemas de reciclado por medio de empresas autorizadas, así como se reciclan los aceites usados para biocombustible.

Las emisiones generadas de gases de efecto invernadero no son relevantes.

Gestión de residuos

La generación de residuos es un hecho inevitable dada la actividad del Grupo Andilana. En este sentido, se pretende disminuir la cantidad generada por el Grupo y gestionar estos residuos de forma eficiente.

A modo de ejemplo, Grupo Andilana, para minimizar el posible impacto negativo en el medio ambiente y en la biodiversidad, separa el aceite usado y lo vende a productores de biocombustible.

En 2018, Grupo Andilana generó 36.801 Kg de aceite usado que fue reciclado. En el año 2019, la cantidad generada fue de 39.447 kg igualmente reciclado.

Tabla. Aceite usado vendido a productores de biocombustible en 2018 y 2019 por provincias (kg)

	Aceite usado reciclado en 2018 (kg)	Aceite usado reciclado en 2019 (kg)
Barcelona	21.530	22.221
Gerona	5.295	7.306
Madrid	9.976	9.920
TOTAL	36.801	39.447

Los 29 restaurantes del GRUPO ANDILANA se abastecen de agua potable que se destina a la elaboración de alimentos, tareas de limpieza y usos sanitarios.

El agua potable utilizada es suministrada en su totalidad por la compañía de aguas de la zona (Aigües de Barcelona; Aigües de Palamós; Aigües de Girona, Salt i Sarrià de Ter; Aqualia; Sorea; Canal de Isabel II); no obstante, el agua de cocina se somete a un tratamiento interno de descalcificación previo al uso para la elaboración de alimentos y tareas de limpieza.

La empresa ALTIMIR S.L. se encarga de la comprobación de la potabilidad del agua de la red pública utilizada en los establecimientos; ésta se basa en el análisis anual de los siguientes parámetros, detallados en el artículo nº 20 del Real Decreto nº 140/2003:

Tipo de análisis	Parámetro analítico
Microbiológico	Coliformes fecales
	Escherichia coli
	Enterococcus totales
Físico-químico	Amonio en agua
	Conductividad del agua
	pH
	Turbidez
	Olor
	Color

El consumo anual de agua de cada establecimiento es inferior a 100 m³/día, de tal manera que, siguiendo lo establecido por el RD nº 140/2003, el análisis de comprobación de la potabilidad del agua se realiza de forma anual.

Cumplimiento de la legislación medioambiental

Grupo Andilana cumple con la legislación medioambiental aplicable.

Grupo Andilana tuvo un caso de incumplimiento de la normativa relativa a la información y el etiquetado de productos y servicios que dio lugar a multa en 2019 y que se subsanó de inmediato tras su detección.

En 2018 no se impuso ninguna sanción contra Grupo Andilana por el incumplimiento de la legislación medioambiental.

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

Grupo Andilana explota un Hotel -Restaurante en un espacio del sistema de espacios naturales protegidos de Catalunya incluido en el Plan de Espacios de Interés Natural (PEIN). Todas las acciones y objetivos tienen como premisa básica, proteger y mejorar la calidad de dicho espacio protegido.

Medidas de reciclaje y desperdicio alimentario

Los desperdicios alimentarios son el residuo más abundante en la actividad del Grupo.

Durante el último trimestre de 2018 se comenzó a implantar en todos los restaurantes del Grupo un sistema de inventario semanal, con el objetivo de reducir la cantidad de material desperdiciado y evitar la sobre compra.

Durante 2019 se ha consolidado el sistema de inventarios semanales consiguiéndose una reducción del CMV (coste de producto) del 0,4% que principalmente deriva de una mejora en la gestión del desperdicio procedente de mejoras en las previsiones de venta, previsiones de pedido y gestión de los excedentes. El análisis semanal implica revisión de escandallos, comida de personal, invitaciones y merma, definiendo planes de acción enfocados a controlar la desviación entre consumo teórico y consumo real.

9. POLÍTICAS SOCIALES

Calidad y seguridad alimentaria

La máxima prioridad de Grupo Andilana es ofrecer productos de alta calidad y seguros para la salud.

Grupo Andilana se abastece de primeras marcas y de proveedores locales para todos aquellos productos frescos y de temporada. Con todos ellos se concretan aspectos relacionados con el suministro y la calidad (fichas técnicas de producto, registro sanitario, sistema de gestión de la calidad, certificaciones, etc.).

Debido a que el consumo de un ingrediente alérgico por parte de un cliente alérgico o intolerante puede provocar daños graves para la salud, todos los restaurantes de Grupo Andilana están obligados a proporcionar información a los consumidores sobre las sustancias o alimentos que pueden provocar alergias o intolerancias con el fin de prevenir cualquier reacción adversa.

Grupo Andilana tiene el compromiso de ofrecer productos que sean de alta calidad y seguros. Este objetivo se logra a través de:

- formación periódica sobre calidad y seguridad alimentaria;
- implantación de un sistema APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos) para garantizar la máxima calidad y seguridad en los restaurantes;
- sistema de etiquetado de todos los productos para un correcto seguimiento de las fechas de vencimiento y gestionar la rotación de inventario;
- sistema de inventario semanal que ayuda a optimizar la cantidad de productos que se piden y garantiza que los productos sean frescos;
- productos de limpieza/desinfectantes altamente eficaces, así como dispositivos específicos para hacer las dosis más eficientes y formación del personal para una utilización y gestión óptima de ellos;
- inspecciones inesperadas en restaurantes llevadas a cabo por auditores externos (incluye recogida de muestra de alimento para análisis microbiológico) y auditores internos del grupo.

Aportaciones a Fundaciones

Las aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio 2019 han ascendido a 2.226 euros mientras que en 2018 fue de 9.622 euros.

Grupo Andilana es asociada a “Amics, veïns i comerciants de la Rambla” y a “Associació Amics i comerciants de la Plaça Reial”.

Encuestas de satisfacción

Todos los clientes de Grupo Andilana que realizan una reserva on-line, reciben un correo electrónico tras su visita con una encuesta de satisfacción. Dicha encuesta de satisfacción valora aspectos como el ambiente, la gastronomía y el servicio, entre otros.

Adicionalmente, Grupo Andilana lleva a cabo análisis mensuales de su reputación online. Se consultan las fuentes externas más reputadas y se detalla para cada restaurante las puntuaciones que se han obtenido durante cada mes. Este análisis es trasladado posteriormente al departamento de operaciones, definiéndose planes de acción personalizados para cada restaurante con el objetivo de mejorar dicha reputación online tanto a nivel de servicio, como de gastronomía e imagen.

Por último, desde el departamento de Marketing se ofrece atención al cliente a través de los principales canales de atención online para responder a las quejas, sugerencias o agradecimientos de los clientes, y en caso conveniente, trasladarlos directamente al restaurante.

Clientes con necesidades especiales

Grupo Andilana presta atención a las necesidades de los clientes con discapacidades físicas. Esto se refleja en el diseño de los restaurantes, su disposición y mobiliario (adaptado siempre a la normativa local aplicable).

LOPD

Durante el ejercicio 2019, Grupo Andilana no se ha sometido voluntariamente a una auditoría en materia de LOPD y ha adoptado las medidas necesarias para cumplir con el Reglamento UE 2016\679, por haberlo hecho en 2018.

Todos los establecimientos disponen de formularios que permiten a los clientes ejercer sus derechos ARCO. Además, las reclamaciones en materia de LOPD y violaciones en materia de privacidad pueden ser denunciadas a través de una dirección web.

Durante el ejercicio 2019, tampoco en 2018:

- a) No ha habido las reclamaciones por violaciones en materia de privacidad.
- b) No se han identificado casos de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.

Efectos del Covid-19

La aparición del Coronavirus COVID-19 en china y su reciente expansión global a un gran número de países, ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo. Desde que se conoció la existencia de este brote vírico, hemos llevado a cabo un seguimiento continuo de su impacto presente, y de sus potenciales efectos a corto y medio plazo. Nuestra primera preocupación ha sido siempre la de garantizar la salud y el bienestar de nuestros empleados, clientes y de todas las personas que, directa o indirectamente, nos presten servicios o nos proveen de bienes necesarios para el normal funcionamiento del negocio. Hemos puesto en marcha un plan de contingencia global en nuestros centros de trabajo para proteger a nuestros empleados frente a los posibles riesgos de contagio y propagación del virus COVID-19, en el que se incluyen distintas medidas preventivas, organizativas y de coordinación sanitaria.