

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE REMSELED XXI, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2021

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 2021, 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. Velázquez, 64, 4º - 28001 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 2021. El EINF del ejercicio 2020 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 2021 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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 2021 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



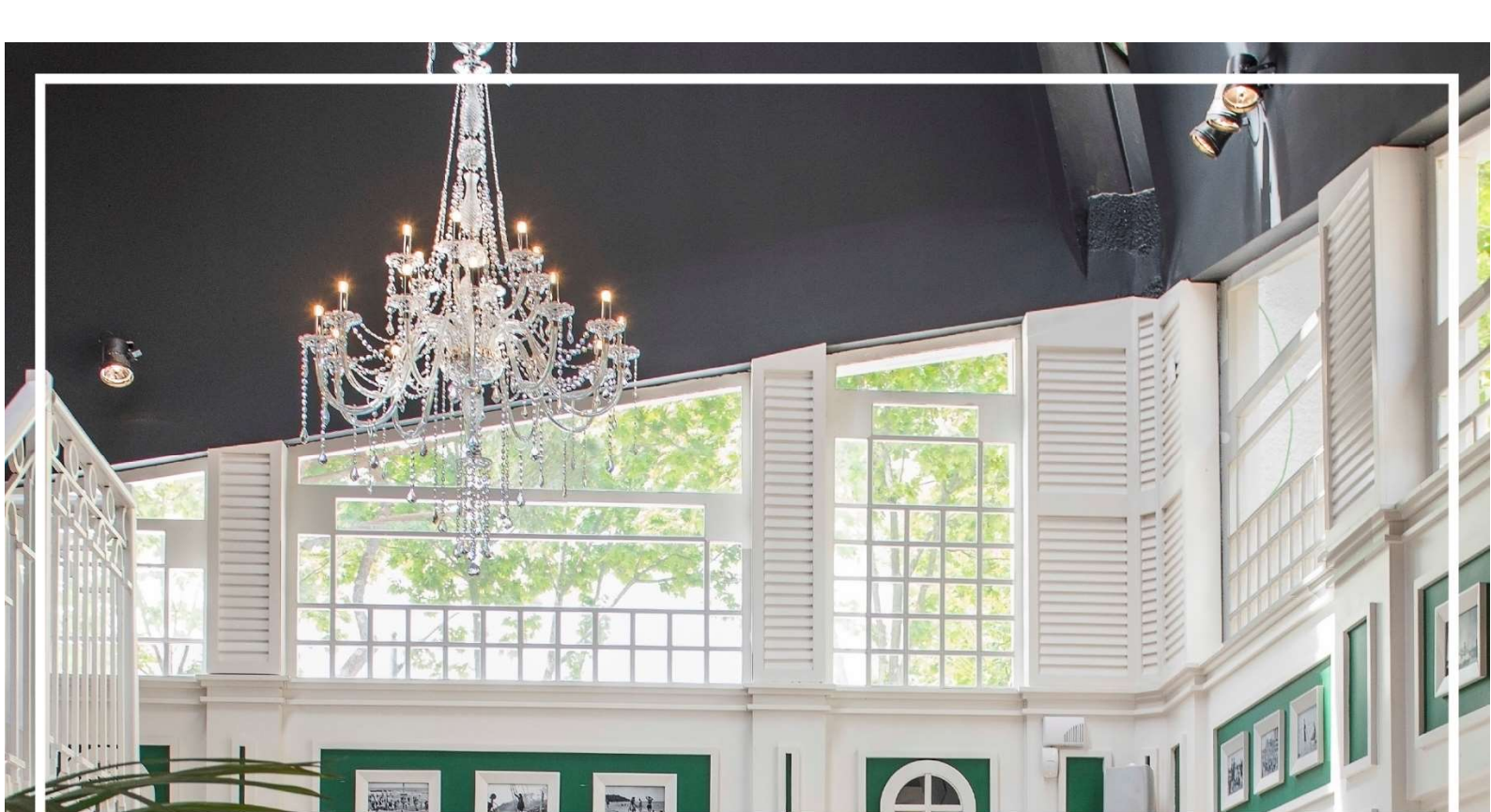
e-mail: gd@gesdocument.com · www.gesdocument.com

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. Velázquez, 64, 4º - 28001 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

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. 8-9	
	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.36 a 39	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			Pág.36-39	
	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.36-39	
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.36-39	
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.38	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		GRI 306-2	Pág.38	
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.38	
	Consumo de materias primas		GRI 301-1 301-2	Pág.39-40	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		GRI 302-4 302-5	Pág.36 a 39	
	Consumo, directo e indirecto, de energía		GRI 302-1 302-2	Pág.37	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		GRI 203-1 302-1 302-4 302-5	Pág.36 a 38	
	Uso de energías renovables		GRI 302-1 302-3	Pág.37	
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	Pág.38	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		GRI 103-2 201-2	Pág.36-39	

	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.36-39	No son relevantes
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		GRI 304-3 304-1	Pág.38-39	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		GRI 304-2 303-2	Pág.39-40	
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 25	
	Número total y distribución de empleados por categoría profesional		GRI 401-1	Pág.12-13-14-15-18-19-22-23-24-25	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		GRI 401-1	Pág.13-15-16-17	
	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 25	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional		GRI 401-1	Pág.26	
	Brecha salarial		GRI 405-2	Pág.23-25	
	Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		GRI 405-2	Pág.22-24	
	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.26	
	Remuneración media de los directivos por sexo		GRI 102-35	Pág.26	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		n.a.
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad		GRI 405-1	Pág.26	
	Organización del tiempo de trabajo		GRI 401-3		n.a.
	Número de horas de absentismo		GRI 403-2		n.a.
	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.27	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		GRI 403-1 403-2 403-3 403-4	Pág.28-29-30-31	
	Número de accidentes de trabajo por sexo		GRI 403-2 403-3	Pág.28-29-30-31	
	Tasa de frecuencia por sexo		GRI 403-2	Pág.28-29-30-31	
	Tasa de gravedad por sexo		GRI 403-2	Pág.28-29-30-31	
	Enfermedades profesionales por sexo		GRI 403-2	Pág.28-29-30-31	
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		n.a.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		GRI 102-41		n.a.
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		GRI 102-41 403-4		n.a.
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación		GRI 404-2	Pág.31-32	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		GRI 404-1	Pág.31-32	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.26,27	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		GRI 401-3 405-1 405-2	Pág.33	
	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.33	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 405-1	Pág.26-27	
	Políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		GRI 103-2 406-1	Pág.10,27,33	
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.33-34	
	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.33-34	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		GRI 406-1 Código de Conducta	Pág.33-34	
	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.33-34	
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		GRI 405-1 Código de Conducta	Pág.33-34	
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		GRI 409-1 Código de Conducta	Pág.33-34	
	Abolición efectiva del trabajo infantil		GRI 408-1 Código de Conducta	Pág.33-35	
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.35-36	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		GRI 205-2 419-1	Pág.35-36	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 201-1 413-1	Pág.40	No se han realizado en 2022
Información sobre la sociedad GRI 103-2 413-1					
Compromisos de la empresa con el	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		GRI 102-42 102-43	Pág.10,25	

desarrollo sostenible	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.10,25,38	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		GRI 102-43 204-1	Pág.10,25,38	
	Acciones de asociación o patrocinio		GRI 203-1 102-12 102-16 102-13	Pág.40-41	
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 ,38,39	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		GRI 102-9 308-1 414-2	Pág.6 ,38,39	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		GRI 308-2 407-1 408-1 409-1	Pág.39-40	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		GRI 416-1	Pág.39-40	
	Sistemas de reclamación		GRI 102-43 102-44 416-2 418-1	Pág.39-40	
	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.		GRI 417-2	Pág.39-40	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		GRI 103-2 416-2 417-2	Pág.40-41	
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.7	



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Ejercicio 2021

REMSELED XXI, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



ANDILANA
RESTAURANTES · HOTELES

19/04/2021

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”).

El ciclo de elaboración del Estado de Información No Financiera es anual y comprende desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2021. La información se presenta comparativa a 2020.

La declaración es una parte independiente del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio 2021 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 Franquiciadora de 3 marcas de restauración.

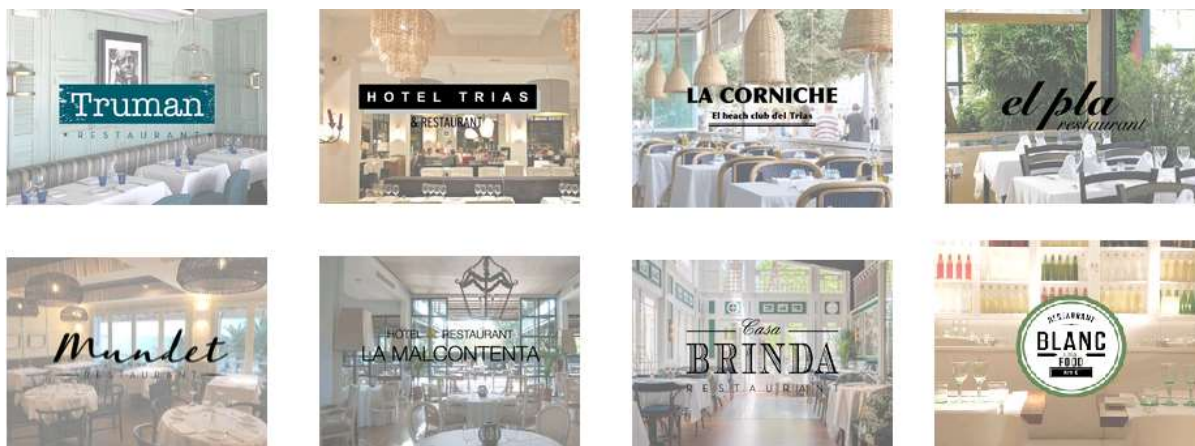
Grupo Andilana, con más de 50 años de historia, se ha consolidado como uno de los principales grupos de restauración del país.

Actualmente, opera en el sector con 27 restaurantes propios que se explotan bajo diversas marcas e imágenes corporativas, caracterizándose por una cocina mediterránea y saludable.

11 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 3 restaurantes¹. En 2018 se creó la nueva marca “Terraviva” abriendo el primer restaurante de la misma en 2019 y un segundo en 2020, ofreciendo gastronomía mediterránea tradicional a precios asequibles y ampliando los momentos de consumo y la oferta gastronómica. En 2019 se extendió el concepto propio de Miu japonés, abriendo la primera franquicia del mismo. La expansión inicialmente prevista para 2021 se ha visto truncada por la crisis sanitaria y económica derivada del COVID-19. Actualmente el Departamento de Franquicias, está en pleno desarrollo de conceptos adaptados a las tendencias y cambios post-covid.

¹ 5 a fecha de realización de este informe

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 2021, los establecimientos de Grupo Andilana gestionaron aproximadamente 1.285.715 operaciones, que representaron unas ventas netas por importe de 26.361.415 euros.

En 2020, los establecimientos de Grupo Andilana gestionaron aproximadamente 938.740 operaciones, que representaron unas ventas netas por importe de 18.051.970 euros.

El resultado consolidado obtenido por Grupo Andilana se detalla en las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021. El pago efectivo del impuesto sobre sociedades del ejercicio asciende a 0 euros. Durante el ejercicio 2021 se realizaron pagos a cuenta por el Impuesto de sociedades por importe de 41.160,70 euros de los que se solicitará su devolución durante el año 2022.

El resultado consolidado obtenido por Grupo Andilana se detalla en las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020. El pago efectivo del impuesto sobre sociedades del ejercicio ascendió a 0 euros.

En 2021 y 2020, Grupo Andilana colaboró aproximadamente con 750 socios comerciales: franquiciados y proveedores. Principalmente, los proveedores son de ámbito español.

La compañía se ha acogido a cuantas medidas de bonificación, subvenciones y financiación ha concedido el Estado y las comunidades autónomas, en un importe global de 3.159.570 euros en 2021 y 1.935.232 euros en 2020 entre exoneraciones de la Seguridad social y subvenciones de la Generalitat de Catalunya, Comunidad de Madrid y ayuntamientos donde tiene presencia económica.



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
EJERCICIO 2021

La estructura societaria de Grupo Andilana a 31 de diciembre del 2021 es la que sigue en el cuadro siguiente:

REMSELED XXI, SL.											
Rest. BCN -11		Rest. Madrid -8		Rest. Girona -8		Franquicias -4		Serv. Generales		Hoteles -3	
CASTER BIG	99,00%	RESTFOOD	100,00%	SALSA GIRONA	92,00%	ANDILANA FRANQUICIAS	100,00%	ANDILANA	100,00%	HPSA	99,70%
La Fonda CLIPPER PASS	100,00%	La Finca de Susana CABALLERO	100,00%	Blanc EL PLA	100,00%			ANDILANA PROJECTS	100,00%	Hotel market MIRONA RESORT	100,00%
La Rita STONE BRIDGE	100,00%	La Gloria de Montera FOOD CORNER	100,00%	El Pla TOM DE MAR	100,00%			ADNEHO	100,00%	Malcontenta Htl NOSY DE MAR	100,00%
15 nits CONDAL	100,00%	Bazaar MORONDAVA	100,00%	Mundet + Casa Brinda+Truman NOSY DE MAR	100,00%					Hotel Trias	
Dolça herminia SALSA PALAMOS	95,00%	Public TOAMASINA	100,00%	Rest. Trias+ Corniche MIRONA RESORT	100,00%						
La polpa PARALEL O FOOD	88,00%	Ginger+Opera TRAMONTO	100,00%	Malcontenta Rest							
		La Caña + EdelWeis									
REST. ROSSELLO	96,50%										
Balthazar GRAND BASS	99,70%										
Rest. Market+ Rosso											
RESGRAN	100,00%										
Flamant REST.NAT LACIÓ	100,00%										
Vista Mare RESUTOR AN	80,00%										
Miu											

- En 2020 se modificó el nombre comercial de Basilico por el de Bambalina.

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.

El Consejo de Administración se reúne con carácter mensual. El Comité ejecutivo se reúne con menos periodicidad, entre dos y cuatro veces al año, en función de las necesidades de la compañía.

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 2020 y 2021 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 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 previsiblemente cada 4-5 años.	x				

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 idiomas, nuevas aplicaciones informáticas, catas de vinos... 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 2020, 730,60 trabajadores (datos FTE's) estuvieron contratados en sociedades integradas dentro del Grupo Andilana en España. Este número de trabajadores refleja la totalidad de trabajadores contratados y en situación de alta a efectos de cotización, si bien los contratos han estado suspendidos total o parcialmente como consecuencia de ERTE's por Fuerza Mayor derivados de Covid19.

En 2021, 665,4 trabajadores (datos FTE's) estuvieron contratados en sociedades integradas dentro del Grupo Andilana en España. Este número de trabajadores refleja la totalidad de trabajadores contratados y en situación de alta a efectos de cotización, si bien algunos contratos han estado suspendidos total o parcialmente como consecuencia de ERTE's por Fuerza Mayor derivados de Covid19.

Tabla. Empleados² del Grupo Andilana por género para los años 2020 y 2021

Trabajadores 2020	Total
Hombre	452,6
Mujer	278
Total General	730,6

Trabajadores 2021	Total
Hombre	403,4
Mujer	262
Total General	665,4

² Todas las tablas reflejan los trabajadores en FTE'S (Full Time Equivalent) empleados a lo largo de 2020 y de 2021.

Grupo Andilana considera a sus empleados su máximo valor, 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 proximidad entre los empleados de todos los niveles profesionales.

En años anteriores (2018 y 2019) se obtuvieron reconocimientos de RESPON.CAT y la cooperativa IMPULSEM tanto por la labor integradora como la de fomento de igualdad de oportunidades. Sin embargo, desde la situación pandémica por Covid-19 y consiguiente declaración de estado de alarma de marzo 2020, Andilana no ha optado a ningún reconocimiento.

Si bien el número de trabajadores contratados crecía en sentido ascendente, en los últimos años, 2020 y 2021, y como consecuencia del Estado de Alarma derivado de la pandemia Covid19 y las consecuentes limitaciones y prohibiciones en el sector de hostelería, se ha producido un descenso de trabajadores como consecuencia de la caída de nuevas contrataciones, y de un mayor número de desvinculaciones de empleados que han abandonado voluntariamente su puesto de trabajo.

Tabla. Detalle de empleados medios que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Total y por género para 2020 y 2021

Trabajadores 2020	Total
Hombre	420,4
Mujer	255
Total general	675,4

Trabajadores 2021	Total
Hombre	379,6
Mujer	238,7
Total general	618,3

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 2020 y 2021

Trabajadores 2020	Total
Hombre	32,2
Mujer	23
Total general	55,2

Trabajadores 2021	Total
Hombre	23,8
Mujer	23,3
Total general	47,1

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 2020 y 2021

Trabajadores por grupo tarifa de cotización 2020	Hombre	Mujer	Total general
Supervisor/a, Director/a	10,5	7	17,5
Jefe Sala		1	1
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	30,3	14,0	44,3
2° Cocina, 3°Cocina	59,1	22,4	81,5
Cajero/a, recepcionista	1,6	3,3	4,9
Ayudante recepción/Aux Caja	11,4	15,5	26,9
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	90,4	64,9	155,3
Ayudante camarero/a, Ayudante cocina	213,0	116,9	329,9
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	4	10	14
Total general	420,4	255,0	675,4

Trabajadores por grupo tarifa de cotización 2021	Hombre	Mujer	Total general
Supervisor/a, Director/a	9,2	8	17,5
Jefe Sala		2	2
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	31,4	13,2	44,6
2° Cocina, 3°Cocina	49,2	17,4	66,6
Cajero/a, recepcionista	1,6	2,7	4,3
Ayudante recepción/Aux Caja	12,0	15,5	27,5
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	82,8	56,3	139,1
Ayudante camarero/a, Ayudante cocina	190,4	112,3	302,7
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	3	11	14
Total general	379,7	238,7	618,3

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 2020 y 2021

Trabajadores por grupo tarifa de cotización 2020	Indefinido	Temporal	Total general
Supervisor/a, Director/a	17,1	0,4	17,5
Jefe Sala	1,0		1,0
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	43,8	0,6	44,3
2° Cocina, 3° Cocina	81,4	0,1	81,5
Cajero/a, Recepcionista	4,9	0,0	4,9
Ayudante Recepción, Aux. Caja	26,8	0,1	26,9
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	151,8	3,6	155,3
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	311,1	18,8	329,9
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	14,0		14,0
TOTAL	651,9	23,5	675,4

Trabajadores por grupo tarifa de cotización 2021	Indefinido	Temporal	Total general
Supervisor/a, Director/a	17,5		17,5
Jefe Sala	2,0		2,0
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	43,6	1,0	44,6
2° Cocina, 3° Cocina	66,3	0,3	66,6
Cajero/a, Recepcionista	4,3	0,0	4,3
Ayudante Recepción, Aux. Caja	27,3	0,2	27,5
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	137,7	1,4	139,1
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	289,6	13,1	302,7
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	14,0		14,0
TOTAL	602,2	16,1	618,3

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 2020 y en 2021

2020 Género	Grupo Cotización	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Hombre	Supervisor/a, Director/a		0,6	2,0	5,0	1,9	1,0	10,5
Hombre	Jefe Sala		1,0	9,2	15,0	4,1	1,0	30,3
Hombre	2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina		12,4	22,1	12,4	11,3	1,0	59,1
Hombre	2° Cocina, 3° Cocina					0,6	1,0	1,6
Hombre	Cajero/a, Recepcionista	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hombre	Ayudante Recepción, Aux. Caja	0,1	4,0	1,8	2,4	2,0	1,0	11,4
Hombre	Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	0,7	35,0	23,9	14,0	11,6	5,3	90,4
Hombre	Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	4,5	51,7	50,8	60,4	30,6	15,0	213,0
Hombre	Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a			2,0	1,0		1,0	4,0
Total Hombre		5,3	104,6	111,8	110,2	62,1	26,3	420,4

2020 Género	Grupo Cotización	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Mujer	Supervisor/a, Director/a		1,0	3,0	2,0	1,0		7,0
Mujer	Jefe Sala						1,0	1,0
Mujer	2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina		1,0	4,0	4,0	3,0	2,0	14,0
Mujer	2° Cocina, 3° Cocina		4,0	8,4	6,0	4,0		22,4
Mujer	Cajero/a, Recepcionista		0,5	1,8		1,0		3,3
Mujer	Ayudante Recepción, Aux. Caja	0,1	2,1	3,8	6,5	3,0		15,5
Mujer	Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	0,1	25,8	13,6	19,5	4,0	2,0	64,9
Mujer	Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	0,8	28,7	22,6	40,6	14,2	10,0	116,9
Mujer	Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a			3,0	2,0	5,0		10,0
Total Mujer		1,0	63,0	60,2	80,6	35,2	15,0	255,0
Total general		6,4	167,6	172,0	190,8	97,3	41,3	675,4

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
EJERCICIO 2021

2020 Género	Grupo Cotización	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Hombre	Supervisor/a, Director/a			2,0	4,4	1,8	1,0	9,2
Hombre	Jefe Sala							
Hombre	2º y 3º Director/a, Jefe/a Cocina		1,0	8,4	12,7	8,3	1,0	31,4
Hombre	2º Cocina, 3º Cocina		9,7	18,1	9,5	10,9	1,0	49,2
Hombre	Cajero/a, Recepcionista				0,0	0,6	1,0	1,6
Hombre	Ayudante Recepción, Aux. Caja	0,1	3,4	2,8	2,7	2,0	1,0	12,0
Hombre	Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	0,2	27,4	23,7	13,8	12,2	5,6	82,8
Hombre	Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	2,5	37,4	45,5	64,0	25,0	16,1	190,4
Hombre	Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a			1,0	1,0		1,0	3,0
Total Hombre		2,7	78,8	101,5	108,0	60,9	27,7	379,6

2021 Género	Grupo Cotización	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Mujer	Supervisor/a, Director/a		1,3	3,0	2,0	1,0	1,0	8,3
Mujer	Jefe Sala					1,0	1,0	2,0
Mujer	2º y 3º Director/a, Jefe/a Cocina		1,0	3,1	4,1	4,0	1,0	13,2
Mujer	2º Cocina, 3º Cocina		3,1	5,2	5,1	4,0		17,4
Mujer	Cajero/a, Recepcionista		0,5	1,2		1,0		2,7
Mujer	Ayudante Recepción, Aux. Caja	0,3	0,8	5,1	6,3	3,0		15,5
Mujer	Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	0,4	20,8	10,7	18,5	4,0	2,0	56,3
Mujer	Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	1,8	24,2	18,2	41,2	16,9	9,9	112,3
Mujer	Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a			4,0	2,0	5,0		11,0
Total Mujer		2,4	51,7	50,5	79,2	39,9	14,9	238,7
Total general		5,1	130,6	152,0	187,2	100,7	42,6	618,3

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 2020 y 2021

Trabajadores según tipo de contrato 2020	Hombre	Mujer	Total general
Indefinidos	403,4	248,6	651,9
Temporales	17,0	6,4	23,5
Total general	420,4	255,0	675,4

Trabajadores según tipo de contrato 2021	Hombre	Mujer	Total general
Indefinidos	368,7	233,4	602,1
Temporales	10,9	5,3	16,2
Total general	379,6	238,7	618,4

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 2020 y 2021

2020	Edad						Total general
	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
Hombre	4,8	97,3	108,0	108,1	58,9	26,2	403,4
Mujer	0,9	60,8	57,7	79,4	34,7	15,0	248,6
TOTAL INDEFINIDOS	5,7	158,1	165,7	187,5	93,7	41,2	651,9
	Edad						Total general
	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
Hombre	0,5	7,3	3,8	2,1	3,2	0,1	17,0
Mujer	0,2	2,2	2,5	1,2	0,5		6,4
TOTAL TEMPORALES	0,7	9,5	6,2	3,3	3,6	0,1	23,5
TOTAL GENERAL	6,4	167,6	172,0	190,8	97,3	41,3	675,4

2021	Edad						Total general
	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
Hombre	2,4	75,6	99,6	104,7	59,0	27,5	368,8
Mujer	2,1	50,1	49,0	77,9	39,4	14,9	233,4
TOTAL INDEFINIDOS	4,5	125,7	148,6	182,6	98,4	42,4	602,2
	Edad						Total general
	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
Hombre	0,3	3,2	1,9	3,4	1,9	0,2	10,9
Mujer	0,4	1,6	1,5	1,3	0,4	0,0	5,3
TOTAL TEMPORALES	0,6	4,9	3,5	4,7	2,3	0,2	16,1
TOTAL GENERAL	5,1	130,6	152,1	187,2	100,7	42,6	618,3

Tabla. Detalle de empleados medios realizando funciones dentro de los servicios centrales del Grupo Andilana | Empleados medios por tipo de contrato y género para 2020 y 2021

2020	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	30,9	23,0	53,9
Temporal	1,3		1,3
Total General	32,2	23,0	55,2

2021	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	23,5	23,3	46,4
Temporal	0,3		0,3
Total General	23,8	23,3	47,1

Tabla. Detalle de empleados medios realizando funciones dentro de los servicios centrales del Grupo Andilana | Empleados medios por edad y género para 2020 y 2021

2020	Hombre	Mujer	Total
<20	0,0	0,0	0,0
20-29	2,0	2,8	4,8
30-39	9,3	4,1	13,4
40-49	13,5	10,2	23,6
50-59	5,8	6,0	11,8
60-69	1,6		1,6
Total General	32,2	23	55,2

2021	Hombre	Mujer	Total
<20	0,0	0,0	0,0
20-29	1,1	3,9	5,0
30-39	7,1	3,9	11,0
40-49	9,0	9,7	18,7
50-59	5,8	5,8	11,6
60-69	0,7		0,7
Total General	23,8	23,3	47,1

Tabla. Detalle de empleados medios realizando funciones dentro de los servicios centrales del Grupo Andilana | Empleados medios por edad, género y grupo profesional para 2020 y 2021

2020	Grupo profesional	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Hombre	Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala			1	1	0,6	2,6
	Coordinador/a, Responsable Área				1		1
	Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados		4	9,0	1,8		14,8
	Oficial Administrativo/a		3	1	1		5
	Aux. Administrativo/a	2	1,0	0,5			3,5
	Mantenimiento		0,3	1			1,3
	Mantenimiento y servicios auxiliares		1	1	1	1	4
Total Hombre		2	9,3	13,46	5,8	1,6	32,2

Mujer	Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala			1	1		2
	Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados		0,3	2,8	1		4,1
	Oficial Administrativo/a	1	2	2,8	4		9,8
	Oficial 2ª Administrativo/a		1				1
	Aux. Administrativo/a	1,8	0,8	3			5,6
	Limpieza			0,5			0,5
Total Mujer		2,8	4,1	10,15	6		23,0
Total general		4,8	13,4	23,61	11,8	1,63	55,2

2021	Grupo profesional	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total general
Hombre	Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala			0,8	1	0,0	1,8
	Coordinador/a, Responsable Área				0,1		0,1
	Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados		3,7	5,6	3,0		12,3
	Oficial Administrativo/a		3	1	1		5
	Aux. Administrativo/a	1,1	0,3	0,1			1,5
	Mantenimiento			1			1,0
	Mantenimiento y servicios auxiliares		0,2	0,4	0,7	0,7	2,1
Total Hombre		1,1	7,1	9	5,8	0,7	23,8
Mujer	Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala			1	1		2
	Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados		0,9	2,0	1		3,9
	Oficial Administrativo/a	1,5	1	3,5	3,8		9,8
	Oficial 2ª Administrativo/a		1				1
	Aux. Administrativo/a	2,4	1,0	2,7			6,1
	Limpieza			0,5			0,5
Total Mujer		3,9	3,9	9,7	5,8		23,3
Total general		5,0	11	18,7	11,6	0,7	47,1

Tabla. Empleados de GRUPO ANDILANA por categoría y tipo de contrato de empleo servicios centrales (FTE) para 2020 y 2021

2020	Indefinido	Temporal	Total general
Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala	4,6		4,6
Coordinador/a, Responsable Área	1		1
Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados	18,9	0	18,9
Oficial Administrativo/a	14,8		14,8
Oficial 2ª Administrativo/a	1		1
Aux. Administrativo/a	8,1	1	9
Mantenimiento y servicios auxiliares	1	0,3	1,3
Limpieza	4,5		4,5
Total	53,9	1,3	55,2

2021	Indefinido	Temporal	Total general
Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala	3,8		3,8
Coordinador/a, Responsable Área	0,1		0,1
Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados	16,1		16,1
Oficial Administrativo/a	14,8		14,8
Oficial 2ª Administrativo/a	1		1
Aux. Administrativo/a	7,3	0,3	7,6
Mantenimiento y servicios auxiliares	1		1
Limpieza	2,6		2,6
Total	46,8	0,3	47,1

Tabla. Detalle de empleados medios que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Empleados medios por edad en 2020 y 2021

Edad 2020	Total General
16-19	6,4
20-29	167,6
30-39	172
40-49	190,8
50-59	97,3
60-70	41,3
Total general	675,4

Edad 2021	Total General
16-19	5,1
20-29	130,6
30-39	152,1
40-49	187,2
50-59	100,7
60-70	42,6
Total general	618,3

En todas las tablas anteriores se reflejan los trabajadores en FTE´s (Full Time Equivalent) empleados en 2020 y 2021.

Tabla. Detalle de empleados medios que presentan sus servicios en las diferentes unidades operativas del Grupo Andilana | Empleados medios por edad y género en 2020 y 2021

Edad 2020	Hombre	Mujer	Total General
16-19	5,3	1	6,4
20-29	104,6	63	167,6
30-39	111,8	60,2	172
40-49	110,2	80,6	190,8
50-59	62,1	35,2	97,3
60-70	26,3	15	41,3
Total General	420,4	255	675,4

Edad 2021	Hombre	Mujer	Total General
16-19	2,677	2,445	5,122
20-29	78,846	51,722	130,568
30-39	101,552	50,509	152,061
40-49	108,043	79,178	187,221
50-59	60,852	39,875	100,727
60-70	27,681	14,943	42,624
Total General	379,7	238,7	618,3

Respecto a 2020, en 2021 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 2020 y 2021

2020	Salario Medio Total		
	Categoría profesional	Hombres	Mujeres
Supervisor/a, Director/a	35.899,36	31.625,49	34.029,54
Jefe Sala		29.273,63	29.273,63
2º y 3º Director/a, Jefe/a Cocina	27.405,88	28.420,00	27.728,55
2º Cocina, 3º Cocina	23.530,92	23.770,79	23.596,89
Cajero/a, Recepcionista	22.776,03	21.957,96	22.191,70
Ayudante Recepción, Aux. Caja	21.577,43	19.138,30	20.195,25
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	18.628,22	17.917,01	18.322,13
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	19.119,74	19.016,88	19.081,62
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	18.569,25	16.344,91	16.938,06
Total General	20.663,25	19.929,55	20.375,50

2021	Salario Medio Total		
	Categoría profesional	Hombres	Mujeres
Supervisor/a, Director/a	33.610,49	31.234,56	32.592,24
Jefe Sala		27.912,36	27.912,36
2º y 3º Director/a, Jefe/a Cocina	27.385,40	28.045,88	27.601,07
2º Cocina, 3º Cocina	23.242,23	23.643,95	23.342,66
Cajero/a, Recepcionista	21.945,08	22.668,33	22.358,36
Ayudante Recepción, Aux. Caja	20.760,41	18.898,86	19.678,11
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	19.167,01	18.277,45	18.804,11
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	18.633,22	18.593,86	18.616,72
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	18.526,41	16.535,83	16.933,95
Total General	19.937,31	19.363,77	19.700,15

Trab->Grupo de cotización 2020	Ratio de salarios medios entre hombres y mujeres
Supervisor/a, Director/a	93%
Jefe Sala	100%
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	102%
2° Cocina, 3° Cocina	101%
Cajero/a, Recepcionista	99%
Ayudante Recepción, Aux. Caja	95%
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	98%
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	100%
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	96%
Total General	98%

Trab->Grupo de cotización 2021	Ratio de salarios medios entre hombres y mujeres
Supervisor/a, Director/a	96%
Jefe Sala	100%
2° y 3° Director/a, Jefe/a Cocina	102%
2° Cocina, 3° Cocina	101%
Cajero/a, Recepcionista	101%
Ayudante Recepción, Aux. Caja	96%
Camarero/a, Cocinero/a, Gobernante/a	97%
Ayudante Camarero/a, Ayudante cocina	100%
Pinche, Friegaplatos, Limpiador/a	98%
Total General	98%

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 2021 se mantiene la pequeña diferencia existente.

El salario indicado es el que hubiese correspondido si no se hubiesen producido las suspensiones de contrato por Erte Fuerza Mayor.

*Detalle del salario medio anual de los empleados que prestan sus servicios en los servicios centrales
Salario medio por género y categoría profesional en 2020 y 2021*

2020	Salario Medio Total		
	Categoría profesional	Hombres	Mujeres
Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala	67.072,61	60.004,20	63.538,40
Coordinador/a, Responsable Área	52.104,36		52.104,36
Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados	39.613,28	43.910,07	40.624,29
Oficial Administrativo/a	29.839,20	29.780,18	29.799,85
Oficial 2ª Administrativo/a		26.496,00	26.496,00
Aux. Administrativo/a	29.712,90	17.731,88	22.524,29
Mantenimiento y servicios auxiliares	35.040,00		35.040,00
Limpieza	18.032,49	13.451,76	17.116,34
Total General	35881,32	30824,56	33633,88

2021	Salario Medio Total		
	Categoría profesional	Hombres	Mujeres
Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala	54.000,00	60.004,00	58.003,00
Coordinador/a, Responsable Área			
Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados	40.249,00	45.213,00	41.490,00
Oficial Administrativo/a	29.839,00	28.429,00	28.971,00
Oficial 2ª Administrativo/a		26.496,00	26.496,00
Aux. Administrativo/a		18.080,00	18.080,00
Mantenimiento y servicios auxiliares	17.172,00		17.172,00
Limpieza		13.452,00	13.452,00
Total General	36.413 €	30.671 €	33.223 €

Trab->Grupo de cotización 2020	Ratio de salarios medios entre hombres y mujeres
Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala	94%
Coordinador/a, Responsable Área	0%
Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados	108%
Oficial Administrativo/a	100%
Oficial 2ª Administrativo/a	100%
Aux. Administrativo/a	79%
Mantenimiento y servicios auxiliares	0%
Limpieza	79%
Total General	92%

Trab->Grupo de cotización 2021	Ratio de salarios medios entre hombres y mujeres
Licenciado/a, Director/a, Supervisor/a Sala	103%
Coordinador/a, Responsable Área	
Supervisor/a Cocina, Técnicos, Encargados	109%
Oficial Administrativo/a	98%
Oficial 2ª Administrativo/a	100%
Aux. Administrativo/a	100%
Mantenimiento y servicios auxiliares	0%
Limpieza	100%
Total General	92%

Rotación

PROMEDIO ROTACIÓN 2020	
PROMEDIO ROTACIÓN	8,33%
PROMEDIO ROTACIÓN VOLUNTARIA	16,22%

PROMEDIO ROTACIÓN 2021	
PROMEDIO ROTACIÓN	8,33%
PROMEDIO ROTACIÓN VOLUNTARIA	33,08%



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA EJERCICIO 2021

El promedio de rotación coincide con el de 2020, aunque destaca el gran aumento de la rotación por causa voluntaria, debido probablemente al temor por la crisis del sector derivada de la pandemia por Covid-19.

*Tabla: Número de despidos por género y categoría profesional en 2020 y 2021
Categorías profesionales: DR.: directores, encargados y equipo gerencial. R.P.: Resto Plantilla.*

2020	Categoría	Total	
Género			
Mujeres	DIR.	3	22
	R.P.	4	
Hombres	DIR.	3	
	R.P.	12	

2021	Categoría	Total	
Género			
Mujeres	DIR.	2	31
	R.P.	6	
Hombres	DIR.	7	
	R.P.	16	

El número de trabajadores despedidos en 2021 ha aumentado respecto a 2020 debido a que actualmente se gestionan menos restaurantes.

Acoso

Desde 2019, todas Empresas integradas en la gestión de Grupo Andilana han realizado la formación en materia de Acoso en el puesto de trabajo, teniendo a su disposición el protocolo y canal, sin que se haya recibido ninguna denuncia en 2021.

Remuneración de Consejeros y Alta Dirección

Los Consejeros no perciben ninguna remuneración. Únicamente un trabajador en Grupo Andilana ostenta, desde julio 2020, 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 2020	
Número	9

Trabajadores con discapacidad 2021	
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 con la Ley de Integración Social de Minusválidos.

Grupo Andilana, desde sus inicios, ha colaborado con diferentes instituciones que se dedican a la reinserción de personas en riesgo de exclusión social, firmando de forma recurrente Convenios con estas entidades para que sus afiliados puedan realizar prácticas en sus restaurantes y hoteles, cubriendo prioritariamente las vacantes con estas personas. Sin embargo, en 2021, ante la situación de protección máxima de la plantilla ante posibles contagios, así como al encontrarse los restaurantes y hoteles en situación de Erte, no se han podido formalizar prácticas con estas instituciones, si bien está previsto reanudarlas en 2022. En la misma línea, Grupo Andilana colabora desde hace más de una década 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. En 2021 todas estas prácticas se vieron suspendidas tras el Estado de Alarma derivado de la pandemia Covid-19, si bien se prevé volver a activar estas prácticas durante 2022.

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 y motivación de las personas, así como 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 destacar que el cumplimiento y adaptación empresarial de 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 2020 y 2021.

2020

Barcelona	Palamós / Girona	Madrid
Maternidades 2 Paternidades 4	Maternidades 3 Paternidades 0	Maternidades 2 Paternidades 1
Total 12		

2021

Barcelona	Palamós / Girona	Madrid
Maternidades 3 Paternidades 7	Maternidades 1 Paternidades 2	Maternidades 5 Paternidades 2
Total 20		



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
EJERCICIO 2021

Los trabajadores reflejados han tenido derecho al permiso parental (el 100% todos se han acogido al mismo y lo han podido disfrutar), y se han reimportado tras el permiso.

En 2021, únicamente un/a trabajador/a, durante el transcurso de los 12 meses posteriores a la reincorporación tras disfrute de permiso, dejó de prestar sus servicios en las empresas gestionadas por Andilana.

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 2020, el 90% de los restaurantes y hoteles de Grupo Andilana cuentan con representación sindical o Comité de Empresa.

En 2021 no se ha producido ningún cambio al respecto, continuando con el mismo porcentaje de 90% de representación sindical.

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 2020 y 2021

	Hombres	Mujeres	Total
2020			
Accidentes Laborales	18	11	29
Tasa accidentes por empleados ($\frac{\text{n}^\circ \text{ Procesos Nuevos/Trabajadores}}{1000}$)	450,72	229,96	679
Muertes relacionadas con el trabajo	0	0	0
Absentismo entre los empleados (contingencias profesionales, por días)	344	370	714
Tipo Lesiones	heridas, lesiones superficiales, fracturas, dislocaciones, esguinces, torceduras, quemaduras y accidentes in itinere		

Barcelona	Hombres	Mujeres	Total
	4	3	7

Girona	Hombres	Mujeres	Total
	5	4	9

Madrid	Hombres	Mujeres	Total
	9	4	13

	Hombres	Mujeres	Total
2021			
Accidentes Laborales	16	10	26
Tasa accidentes por empleados (n° Procesos Nuevos/Trabajadores*1000)	427,83	383,51	811,34
Muertes relacionadas con el trabajo	0	0	0
Absentismo entre los empleados (contingencias profesionales, por días)	298	211	509
Tipo Lesiones	heridas, lesiones superficiales, fracturas, dislocaciones, esguinces, torceduras, quemaduras y accidentes in itinere		

Barcelona	Hombres	Mujeres	Total
	3	2	5

Girona	Hombres	Mujeres	Total
	5	4	9

Madrid	Hombres	Mujeres	Total
	8	4	12

En 2021 se observa una reducción de los accidentes laborales respecto a 2020, reducción que mayor a la reflejada, puesto que en 2020 los restaurantes estuvieron 2-3 meses cerrados por el cierre establecido en Estado de Alarma por Covid-19.

Tabla. Tasa de accidentes laborales | Servicios Centrales en 2020 y 2021

	Hombres	Mujeres	Total
2020			
Accidentes Laborales	0	1	1
Tasa accidentes por empleados (n° Procesos Nuevos/Trabadores*1000)	0	16,85	17
Muertes relacionadas con el trabajo	0	0	0
Absentismo entre los empleados (contingencias profesionales, por días)	0	7	7
Tipo Lesiones	heridas, lesiones superficiales, fracturas, dislocaciones, esguinces, torceduras, quemaduras y accidentes in itinere		

	Hombres	Mujeres	Total
2021			
Accidentes Laborales	0	1	1
Tasa accidentes por empleados (n° Procesos Nuevos/Trabadores*1000)	0,00	21,20	21,20
Muertes relacionadas con el trabajo	0	0	0
Absentismo entre los empleados (contingencias profesionales, por días)	0	48	48
Tipo Lesiones	heridas, lesiones superficiales, fracturas, dislocaciones, esguinces, torceduras, quemaduras y accidentes in itinere		

Tanto en 2020 como en 2021, se produjo un único Accidente de Trabajo, también in itinere.

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, habiéndose realizado en 2021 en el 80% de los restaurantes y hoteles. Asimismo, se realizan anualmente revisiones de las instalaciones de 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.

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 y con ello a un mejor clima laboral.

En Grupo Andilana, aparte de formaciones subvencionadas, se realizan formaciones internas, sobre todo en materia de aplicaciones informáticas dirigidas a la gestión diaria de los restaurantes y hoteles.

En 2019 se inició la primera “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 del Programa de Talentos Andilana con 17 alumnos, de los cuales 13 completaron la formación.

En 2020, el 5 de marzo, se inició una 2ª Convocatoria con 12 alumnos, que debió suspenderse tras la 2ª clase, el 12.03.2020, como consecuencia del cierre por el Estado de Alarma, no disponiendo de medios para realizar esta formación on line.

En la actualidad, ante la situación derivada de la pandemia, este programa ha quedado cancelado, si bien se barajan otras opciones formativas para favorecer e impulsar el talento de los empleados.

Lo mismo sucede con el programa “de la oficina a la cocina” que se desarrolló en 2018 y 2019, se suspendió en 2020 para favorecer la protección de contagios de Covid19. Mientras no se establece esta situación, no se volverá a desarrollar. Este programa se desarrolló a partir de 2018 para fomentar las relaciones entre la plantilla de los restaurantes y hoteles y la Dirección de Andilana y consistía en que, una vez al trimestre, los Directivos del Grupo Andilana prestaban 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. Tras la pandemia por Covid19, se suspendió este programa para evitar contactos entre trabajadores de diferentes empresas, sin que haya previsión a acorto plazo de reactivarlo.

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.

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 2020 y 2021:

2020 suma mujeres + hombres	Mujeres	Hombres	Horas anuales
45	18	27	120

2021 suma mujeres + hombres	Mujeres	Hombres	Horas anuales
306	98	208	1573

Las horas formativas realizadas en 2021 mediante subvención de la Fundae han aumentado notablemente respecto a 2020 en que debieron reducirse para concentrarse en formación interna en materia de prevención e contagios Covid. La mayoría de formaciones realizadas se encuadran en las materias de higiene alimentaria y castellano, si bien en algún hotel-restaurante se han realizado otras formaciones como catas de vinos.

Sin embargo, tanto internamente como a través del Servicio de Prevención externo, Unimat, se han realizado nuevos cursos de Prevención de Riesgos y de Prevención contagios Covid19:

Formación PRL

2020 suma mujeres + hombres	Mujeres	Hombres	Horas anuales
353	106	247	915

2021 suma mujeres + hombres	Mujeres	Hombres	Horas anuales
117	40	77	200

La diferencia de horas de formación PRL entre 2020 y 2021 obedece tanto a que apenas se han producido nuevas incorporaciones por lo que los trabajadores ya contaban con esta formación, como a que en 2020 se realizó una formación extraordinaria destinada a la adopción de medidas y protocolos de limpieza y desinfección orientados a la reapertura tras el cierre durante 2-3 meses, no habiendo tenido que realizarse esta formación en 2021.

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 diciembre 2021 se contrataron los servicios de Ingetec para la realización de planes de igualdad en las 4 sociedades que por, número de trabajadores, están obligados a realizarlo a partir de marzo 2022. Actualmente, se están recopilando datos a fin de desarrollar e implementar los planes de igualdad en estas 4 sociedades.

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

Desde 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. Entre 2018 y 2019 se completó la formación a todos los responsables de los restaurantes y hoteles, que son los encargados de trasladarlo a sus equipos.

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 2020, no se tuvo conocimiento de denuncia alguna en materia de discriminación y/o vulneración de Derechos Humanos. En 2021, 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 los ejercicios 2020 y 2021 debía 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. Sin embargo, las excepcionales circunstancias que vive la compañía desde el pasado 14 de marzo de 2020, unido al hecho que muchos trabajadores se hallan en situación de ERTE, ha impedido cumplir este objetivo.

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 2021, tampoco durante 2020, 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 2021 impartir formación a miembros del órgano de gobierno sobre anticorrupción.

Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

- a) Durante el ejercicio 2021, tampoco durante 2020, no han existido casos de corrupción confirmados.

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

- a) Durante 2021, tampoco durante 2020, 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 2021, tampoco durante 2020, 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 1.000 €; 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;
 - presenten 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 2020 impartir formación a miembros del órgano de gobierno sobre antiblanqueo.

Casos de blanqueo confirmados y medidas tomadas

- a) Durante el ejercicio 2021, tampoco en 2020, no han existido casos de blanqueo confirmados.

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

- a) Durante 2021, tampoco en 2020, 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 timbres, 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. En el primer trimestre del 2021 se instalaron Dry coolers en los restaurantes Public y Ginger en Madrid.

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 2019 ha sido de 6.267.318 Kwh,

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

El consumo total de energía eléctrica en 2020 ha sido de 4.377.920 Kwh,

El consumo de gas natural durante el 2020 ha sido 2.789.829 Kwh.

El consumo total de energía eléctrica en 2021 ha sido 3.709.768 Kwh,

El consumo de gas natural durante el 2021 ha sido 2.627.298 Kwh.

Los descensos en los suministros son causa del cierre de nuestros locales debido a la pandemia.

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 2019, Grupo Andilana generó 39.447 Kg de aceite usado que fue reciclado. En el año 2020, la cantidad generada fue de 22.335,5 kg igualmente reciclado.

Tabla. Aceite usado vendido a productores de biocombustible en 2020 y 2021 por provincias (kg)

	Aceite usado reciclado en 2020 (kg)	Aceite usado reciclado en 2021 (kg)
Barcelona	11.227,5	13.425
Gerona	5.660	7.755
Madrid	5.418	5.932
TOTAL	22.355,5	27.112

Los 27 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.

Durante el ejercicio 2021 se han realizado 86 inspecciones inesperadas en los restaurantes del grupo por parte de auditores externos. El aumento del número de inspecciones se debe a la reactivación de la actividad del grupo.

Durante el ejercicio 2020 se realizaron 3 inspecciones inesperadas en los restaurantes del grupo por parte de auditores externos.

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 2020 hay una sanción de 300 euros por la no separación correcta de residuos de uno de nuestros restaurantes, no se impuso ninguna otra sanción contra Grupo Andilana por el incumplimiento de la legislación medioambiental.

En 2021 no hay sanciones en materia 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.

En 2020, durante los meses previos a la situación sobrevenida a causa del covid-19 se mantuvo el sistema de inventarios semanales manteniéndose unos resultados igual de positivos que en 2019. Una vez reanudada la actividad, se ha reducido la periodicidad de conteo de inventarios inicialmente de manera mensual, y de manera quincenal a partir del mes de octubre. Se mantiene el análisis de escandallos, comida de personal, invitaciones y merma, así como 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 alérgeno 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.

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

Análisis de la reputación online

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. En 2020, derivado de la situación provocada por la Covid-19 no se han realizado encuestas de satisfacción.



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA EJERCICIO 2021

En 2021 se obtienen 12.397 opiniones vía online con un resultado global de un 8,1 sobre 10, de las cuales un 77% son positivas, un 12% neutras y un 11% negativas. Se definen planes de acción tanto en sala como en cocina para mejorar la experiencia del cliente.

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.

Además, desde el departamento de marketing hay un equipo especializado en branding y comunicación gastronómica que da un enfoque creativo a sus redes sociales, contenidos gráficos y audiovisuales, prensa y PR.

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 2021, 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 2021, tampoco en 2020:

- 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.