

Octubre de 2020



Memoria de sostenibilidad 2019

Seguimos activando un futuro más sostenible y siendo fieles a nuestro compromiso de transparencia con los grupos de relación. Por ello, un año más, publicamos la memoria de sostenibilidad para informar de los hechos relevantes de nuestra actividad en el ámbito económico, social y ambiental. Esta memoria ha sido elaborada siguiendo los principios y contenidos básicos establecidos en los Estándares del *Global Reporting Initiative*, con un nivel de conformidad: "opción esencial". Los datos publicados corresponden al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2019.

CONTENIDOS

01

Carta del Presidente y
del Director General

4

02

Resumen del 2019

7

03

Activamos la
sostenibilidad

10

04

Las personas,
un activo clave

33

05

El medio ambiente,
una prioridad

45

06

Proveedores que
comparten valores

55

07

Implicados con la
comunidad local

59

08

Índice de contenidos
GRI y Pacto Mundial

63

01

CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL DIRECTOR GENERAL

CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL DIRECTOR GENERAL, PERE POUS Y TONI MANSILLA

¡Activando!

Si el 2018 fue el año de la construcción de un nuevo modelo organizativo con la estrategia DESC, el 2019 ha sido, sin duda, el año de la alianza con Anthesis Group. Esta fusión es uno de los cambios más importantes de nuestra historia para llegar a ser un grupo de alcance global. Ahora somos Anthesis lavola, los activadores de la sostenibilidad.

En línea con este nuevo concepto corporativo, hemos llamado ACTIVANDO nuestra memoria de sostenibilidad del año 2019. Un documento con el que, desde el 2006, continuamos haciendo un ejercicio de transparencia y compartimos los hechos más importantes del año y los impactos que hemos generado en nuestro entorno más cercano (clientes, proveedores, colaboradores y, por supuesto, las personas que trabajamos en Anthesis Lavola). Como novedad de este año, hemos preparado un resumen infográfico que recoge los datos y los hechos más destacados de nuestra organización.



CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL DIRECTOR GENERAL, PERE POUS Y TONI MANSILLA

Más allá de la alianza con Anthesis, quisiera poner de relieve cinco aspectos clave de este 2019:

- **Activamos la internacionalización.** Cada vez estamos desarrollando más proyectos fuera de las fronteras de España. Así, durante el 2019 las iniciativas internacionales han representado el 5% de nuestra facturación.
- **Activamos la economía.** 2019 ha sido un año de mejora de nuestra actividad, hemos desarrollado un 43% más de proyectos que el año anterior, lo que nos ha permitido aumentar la facturación en un 10%, hasta alcanzar los 10,67 millones de euros.
- **Activamos los clientes.** A lo largo de 2019 hemos conseguido atraer 190 nuevos clientes y consolidar nuestra cartera hasta alcanzar los 585 clientes, tanto del sector público como del privado.
- **Activamos la innovación.** Una de las lecciones aprendidas de la crisis que vivimos en 2011 fue que había que reforzar la innovación. Desde entonces hemos dedicado recursos a hacer innovación incremental, mejorando la digitalización de toda la organización e incorporando a nuestro día a día y en las soluciones que ofrecemos.
- **Activamos el compromiso.** En septiembre organizamos la reunión global de Anthesis Group -la Global Leadership Conference 2019- en el CosmoCaixa de Barcelona. Fue un evento para estrechar vínculos entre los diferentes responsables del grupo de todo el mundo y, sobre todo, para confirmar que compartimos un compromiso y unos valores comunes que definimos con el "[Anthesis Spirit](#)". Sin olvidarnos de que hemos renovado, un año más, nuestro compromiso con el Pacto de las Naciones Unidas.
- **Activamos el bienestar.** En Anthesis Lavola las personas son la clave de nuestro éxito, por eso seguimos priorizando su bienestar y la igualdad de oportunidades. Así, el 71% de la plantilla está formada por mujeres y más del 2%, por personas con diversidad funcional. Además, fomentamos la conciliación con mayor flexibilidad horaria y el teletrabajo y, también, hemos realizado el programa "Sumamos Salud", dedicado al cuidado del bienestar físico y emocional de nuestros equipos.

Por último, quisiera destacar que todos estos aspectos del 2019 -junto con la valiente y unánime respuesta de las personas de nuestra organización- han sido decisivos para hacer frente con garantías a la crisis sanitaria global de principios del 2020. Obviamente, hablaremos ampliamente de los hechos y consecuencias de esta situación inesperada en la memoria del año próximo.

02

RESUMEN 2019

ACTIVANDO. DATOS DESTACADOS 2019

(102-7)

Cuidamos el entorno y los proveedores

(*empleados/as a 31/12/2019)

220 MWh
consumo total de energía
-30% respecto al 2018

769 kWh
energía eléctrica
por empleado/a
de oficina (PME)
-3% respecto
al 2018

1.169 kg
papel consumido,
-14% respecto al 2018

100 %
papel reciclado y
libre de cloro
con certificado Angel Azul

El 100% de
las emisiones
generadas son
compensadas
con Clean CO₂
www.clean-co2.com



CHESSET UP
Proyecto europeo que tiene como
objetivo diseñar e implementar
sistemas eficientes de
suministro de calefacción
y agua caliente sanitaria en
edificios mediante
energías renovables.

100 %
energía eléctrica
consumida en las
oficinas de Manlleu y
Barcelona con certificación
de origen "verde"

224
nuevos
proveedores
80% de los
proveedores
homologados de
ámbito local (Cataluña)

101 tCO₂
totales emitidas
-5 % respecto
al 2018

Voluntariamente algunos de
nuestros proveedores han
decidido implicarse en la iniciativa

clean.co₂
circulo de proveedores

Anthesis Lavola

Ofrecemos soluciones y respuestas integrales al cliente



PROGRAMAS
EDUCATIVOS



CENTROS DE
EDUCACIÓN AMBIENTAL



MUSEOS Y CENTROS
DE CIENCIA



CONSULTORÍA
EDUCATIVA

525.219 usuarios
atendidos en los
diferentes programas y
equipamientos educativos

26.874 sesiones
o actividades educativas
llevadas a cabo (11 actividades
simultáneas/hora)

+40 nuevos
proyectos abiertos
entre clientes
públicos y privados



CAMPAÑAS

250.453
personas informadas



RESIDUOS

634 miles de toneladas
de residuos gestionados para
ser reintroducidos en el
mercado siguiendo el modelo
de economía circular



CAMBIO CLIMÁTICO

10 nuevos territorios
consolidados para definir
estrategias de transición
justa, de transición
energética, mecanismos de
financiación climática, y
proyectos de adaptación



CIUDAD Y
TERRITORIO

Hemos trabajado para
hacer más sostenible la
movilidad de
63.000 personas
trabajadoras



SOSTENIBILIDAD
CORPORATIVA

25 sectores
productivos
asesorados en RSC



ECONOMÍA
CIRCULAR

+40 empresas con las
que hemos trabajado para
calcular el impacto
ambiental de sus
productos



GESTIÓN
DEL CO₂

22'8 Mt CO₂ calculadas
(huella de carbono) y
84.067t CO₂ compensadas

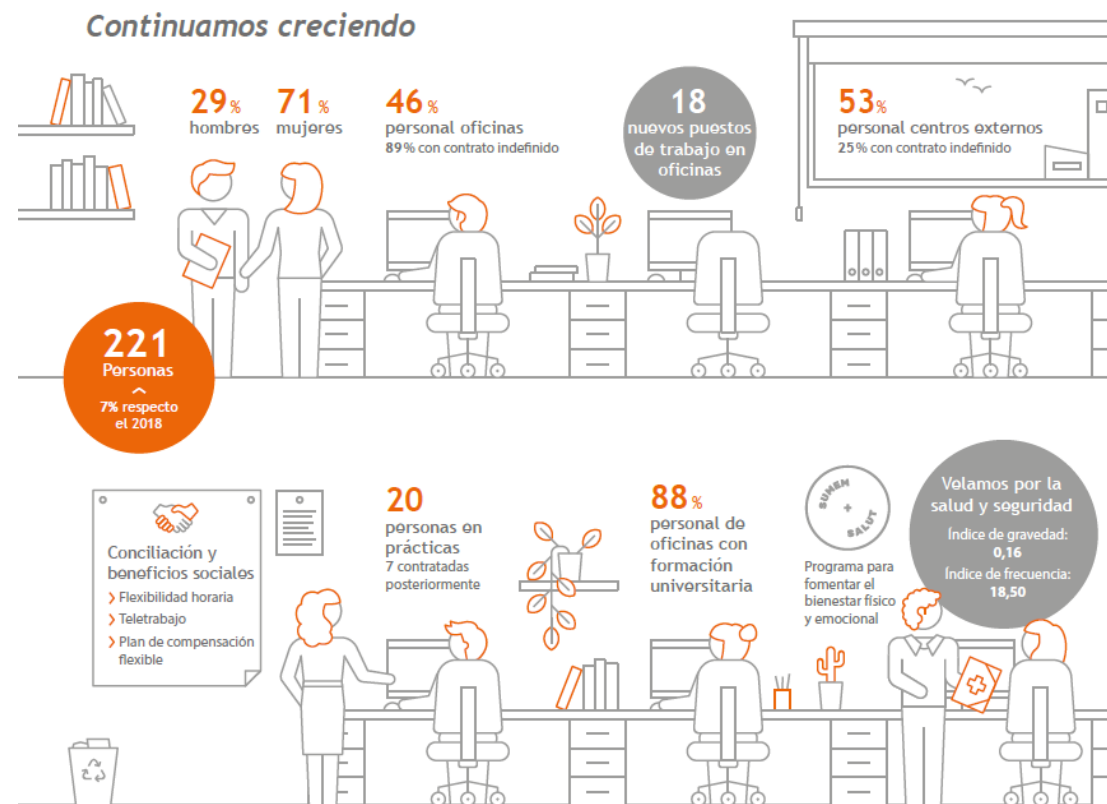


ENERGÍA

Realización de **245**
certificados de eficiencia
energética en los
edificios escolares de
Barcelona gestionados
por el Consorcio de
Educación de Barcelona

ACTIVANDO. DATOS DESTACADOS 2019

(102-7)



03

ACTIVAMOS LA SOSTENIBILIDAD



FUSIÓN CON ANTHESIS GROUP

En 2019 nos hemos fusionado con Anthesis para ser un proveedor global de soluciones y servicios de sostenibilidad con una visión común: el éxito comercial y la sostenibilidad deben ir juntos.

Con Anthesis podemos desarrollar estrategias de sostenibilidad impulsadas desde el ámbito financiero, apoyadas sobre la experiencia técnica y llevadas a cabo por equipos de colaboración innovadores de todo el mundo. Combinamos el alcance de los grandes grupos de servicios profesionales con la experiencia precisa de las pequeñas consultoras especializadas.

De este modo, el equipo profesional de Anthesis Lavola refuerza los expertos de todo el mundo de Anthesis, que dan soporte a clientes de todos los sectores de la industria de multinacionales corporativas como Walmart, Tesco, The North Face, Orange, HP, British Gas y Ecolab. Gracias a la red de Anthesis, también crece la presencia internacional de Anthesis Lavola, con oficinas en Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Irlanda, Italia, Alemania, Suecia, Finlandia, China, Filipinas y Oriente Medio.



FUSIÓN CON ANTHESIS GROUP

(102-1, 102-2)

INSPIRANDO
visión y
estrategia en
sostenibilidad

APORTAMOS
soluciones para
alcanzar los
objetivos

COMUNICAMOS
para promover
el cambio

LAVOLA 1981, SAU (en adelante, Anthesis Lavola), comparte con sus clientes el compromiso con la sostenibilidad. Somos una empresa especializada en sostenibilidad líder en el sector, con 38 años de experiencia, que desde los inicios trabajamos con las organizaciones, territorios y personas comprometidos con un mundo más sostenible, a los que acompañamos en su transformación.

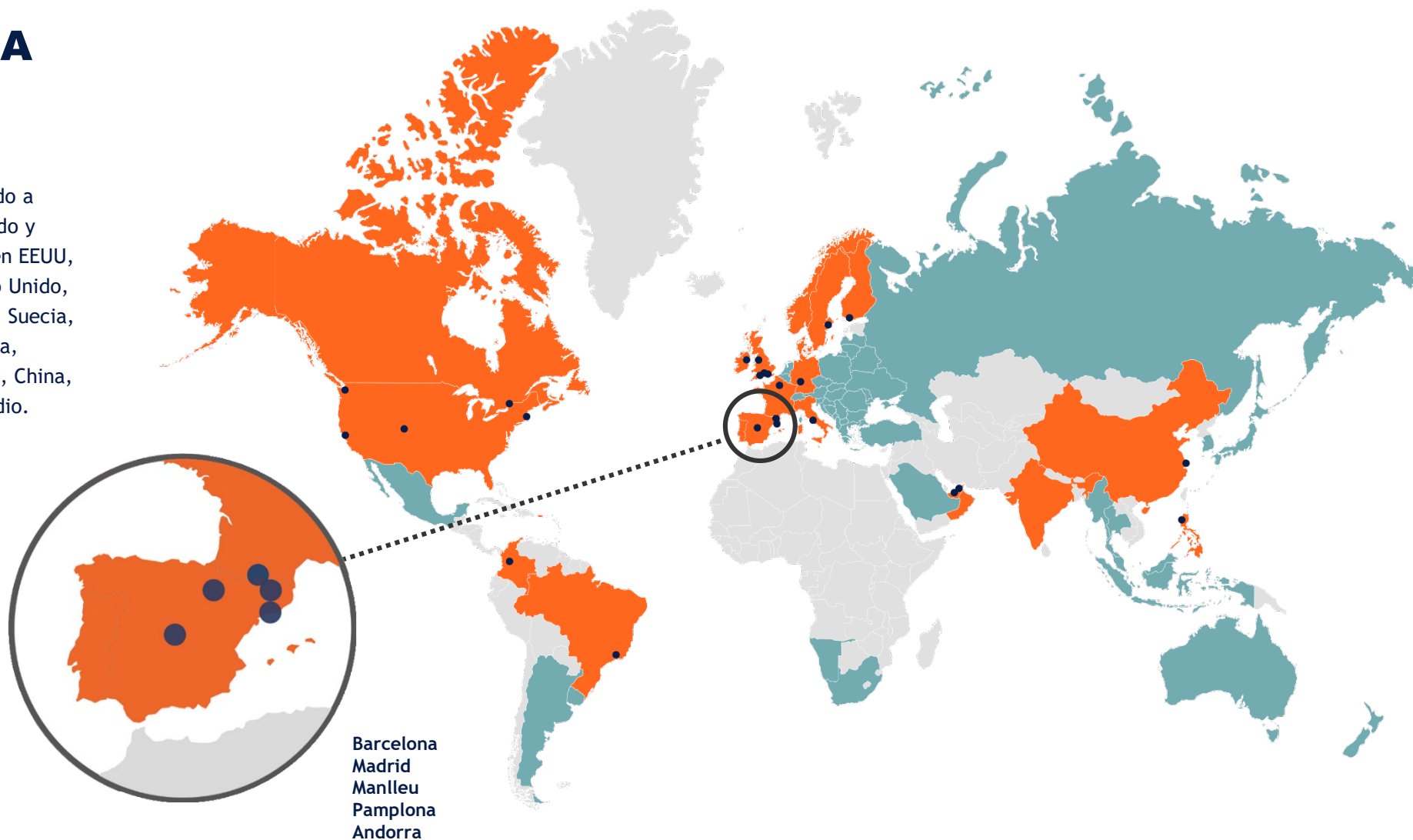
A lo largo de los años hemos desarrollado [sinergias](#) y colaboraciones importantes con un gran número de organizaciones, públicas y privadas, y del ámbito nacional e internacional, con el objetivo de impulsar el desarrollo sostenible, en el sentido más amplio, y asegurar la excelencia los proyectos que desarrollamos.



PRESENCIA GLOBAL

(102-3, 102-4, 102-6)

En Anthesis hemos reunido a expertos de todo el mundo y disponemos de oficinas en EEUU, Canadá, Colombia, Reino Unido, Irlanda, Italia, Alemania, Suecia, España, Portugal, Andorra, Finlandia, Francia, Brasil, China, Filipinas y la Oriente Medio.



LO QUE NOS MUEVE: "ANTHESIS SPIRIT"

(102-16)

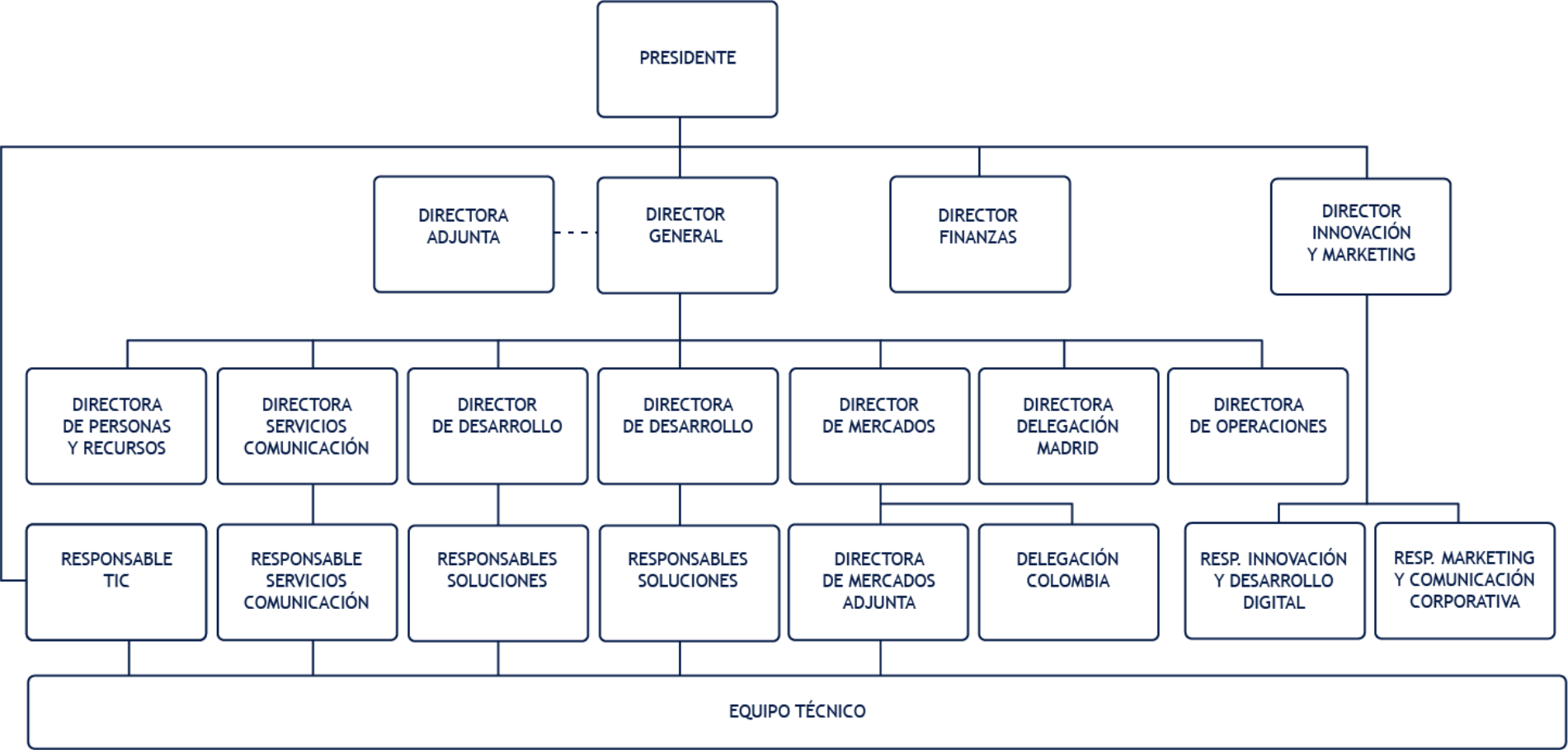
El "Anthesis Spirit" nos conduce y nos diferencia. Define quiénes somos y cómo hacemos las cosas. Actúa como nuestra guía para la cultura, el crecimiento y el desarrollo. Basado en la cultura y los valores adecuados, es nuestro ADN operativo.

Estamos comprometidos en lograr la sostenibilidad y, por ello, nuestro crecimiento se basa en cuatro ámbitos diferentes:

- **Crecimiento personal:** captamos líderes expertos mundiales ... unidos a través de valores que hacen que la experiencia sea convincente.
- **Desarrollado para la tecnología:** creemos que la tecnología tiene el poder de amplificar el impacto de nuestra experiencia.
- **Conectado globalmente:** el mundo necesita personas y sistemas que ofrecen experiencia allí donde es importante a nivel local y global.
- **Ejecución e implementación:** nuestra mentalidad "Activator" nos conduce hacia un impacto transformador y ejecutivo.



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

(102-18)

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Composición (diciembre 2019)

Miembro	Funciones
Stuart McLachlan	Director General de Anthesis Group
Luc Albert	Director no ejecutivo de Anthesis Group
Jason Urry	Director de Finanzas de Anthesis Group



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

(102-22)

COMITÉ DE DIRECCIÓN GENERAL

Es el órgano superior de gobierno de la organización y está formado por la Dirección General y la dirección de las diferentes soluciones. Se reúne mensualmente con el objetivo de llevar a cabo un seguimiento económico, financiero, operativo y estratégico, así como un seguimiento de las personas de la empresa.

Composición (diciembre 2019)

Miembro	Cargo	Tiempo de permanencia
Pere Pous	Presidente. Director de finanzas. Director de innovación y marketing	38 años
Antoni Mansilla	Director General	24 años
Núria Pous	Adjunta de dirección	6 años
Gemma Degés	Directora de operaciones	15 años
Marta Soler	Directora de personas	13 años
Miguel Ángel Rubio	Director de desarrollo	15 años
Marta Lacruz	Directora de desarrollo	16 años
Adrià Gelabert	Director comercial	15 años
Yolanda Fulgueiras	Directora oficina de Madrid	2 años

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

COMITÉ EJECUTIVO

Está formado por los miembros del Comité de Dirección General, excepto la dirección financiera, y se reúne semanalmente para hacer el seguimiento económico, de indicadores estratégicos y de gestión de proyectos.

COMITÉ COMERCIAL

Está formado por la Dirección General, la Dirección Comercial, la Dirección de Desarrollo y los Gestores de cuentas. Este comité se reúne semanalmente con el objetivo de llevar a cabo la coordinación comercial.

OTROS COMITÉS

- **Comité de Seguridad y Salud**, formado por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores que se reúnen trimestralmente.
- **Comité de Sostenibilidad**, formado por ocho representantes de diferentes soluciones de la organización y la dirección que se reúnen de manera regular para desarrollar la estrategia de sostenibilidad de la empresa.



ESTRATEGIA DESC

Este año hemos seguido desarrollando la estrategia DESC, implementada en 2018, que tiene el objetivo de mejorar el funcionamiento interno, optimizar recursos y anticiparnos a la demanda del mercado. Esta estrategia ha implicado cambios sustanciales en relación a la visión estratégica corporativa, la organización, y el modelo de gestión.

El cambio quiere mejorar todo el engranaje interno, la gestión de personas, la incorporación de las TIC de manera transversal y el enfoque hacia el cliente y sus necesidades en forma de soluciones. El nombre DESC proviene de las iniciales de las cinco variables claves: Digitalización, Especialización, Soluciones, Crecimiento y Comunicación.

La materialización de este cambio ha supuesto la reestructuración de las áreas de trabajo en tres nuevos ámbitos, que agrupan las diferentes tipologías de clientes - público, privado y educación -, así tenemos:

- **Organizaciones sostenibles**
- **Territorios sostenibles**
- **Personas sostenibles**



CARÁCTER INNOVADOR Y COMPROMISO CON LA MEJORA CONTINUA

Sistema de gestión de la innovación

Disponemos de un **Sistema de gestión de la Innovación** y Grupos de aceleración que nos permiten gestionar el desarrollo, la valoración, evolución y prueba de la innovación en nuestros procesos, productos y servicios, dotándolos de más valor para nuestros clientes y adaptándolos a las nuevas tendencias y necesidades.

Este 2019, en el marco del sistema de gestión de la innovación, hemos seguido avanzando en los proyectos que ya se estaban desarrollando, así como se han presentado, desarrollado y financiado diferentes proyectos en el concurso de ideas **Innolavola 2019**. Este concurso es uno de los principales objetivos de Anthesis Lavola para avanzar, posicionarnos y crecer. Este año el reto del concurso se centró en la transformación digital de nuestras soluciones.

Los proyectos ganadores de este año fueron los siguientes:

- Visor de cartografía digital.
- APP para calcular el impacto ambiental de las personas en las organizaciones.
- Indicador de habitabilidad sostenible.
- Herramienta TIC para la estructuración, digitalización y consulta de la información vinculada al dimensionado de servicios urbanos.



CARÁCTER INNOVADOR Y COMPROMISO CON LA MEJORA CONTINUA

(102-11)

Sistema de Gestión Integrado

Trabajamos para garantizar la mejora continua de todas las actividades, productos y servicios de la organización. Para hacerlo posible hemos sistematizado y unificado esta tarea mediante un sistema de gestión integrado que tiene en cuenta la calidad, el medio ambiente y la seguridad y salud.

Se trata de un sistema consolidado y maduro, que nos permite garantizar la ejecución de los proyectos con garantías de calidad, gracias a la implantación de procesos eficientes para cumplir los requisitos establecidos y alcanzar así la plena satisfacción de los clientes. Así como contribuir de una manera integral a minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad, a mejorar la gestión energética, a proteger la seguridad y la salud de todas las personas que trabajan en Anthesis Lavola, a integrar la responsabilidad social en la gestión empresarial y asegurar el cumplimiento de la normativa vigente, entre otros.

Nuestro sistema de gestión integrado está certificado por las normas **ISO 9001 de calidad** y **ISO 14001 de medio ambiente**. También disponemos de la certificación por la **ISO 50001 de gestión energética** para los productos y servicios desarrollados en las oficinas de Manlleu. Hemos integrado los requerimientos de la SA8000 de responsabilidad social, del Libro Verde de la Unión Europea y de la OHSAS 18001 de prevención de riesgos laborales.



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, UN COMPROMISO A LARGO PLAZO

(102-16)

La estrategia de Anthesis Lavola gira en torno a la sostenibilidad integral, ya que integra de manera transversal la gestión responsable de los aspectos económicos, sociales y ambientales, y está enfocada a la generación de valor compartido con los grupos de relación.

Este año hemos actualizado **Plan de Sostenibilidad** y nuestro **Código Ético**. El objetivo del Código es establecer los valores que deben guiar el comportamiento de Anthesis Lavola, de los profesionales que la forman, y el de terceros con los que se relaciona. Este Código se configura como el marco de referencia que recoge las normas éticas y de conducta que serán de aplicación a la gestión de los negocios y las actividades empresariales de Anthesis Lavola, sin perjuicio del cumplimiento de la correspondiente legislación aplicable y las condiciones contractuales.

“

En 2019 hemos iniciado, en el marco de Anthesis Group, el proceso para obtener la certificación BCORP.”



CANAL ÉTICO Y PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Además, hemos habilitado un canal ético donde se puede llevar a cabo cualquier consulta o demanda sobre el código, así como comunicar cualquier comportamiento o acción poco ética de la que se tenga constancia, garantizando la confidencialidad.

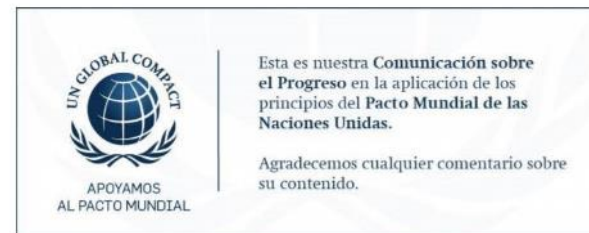
El nuevo Plan de sostenibilidad también incluye acciones previstas en el Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, actualizado también este año junto con el Protocolo contra el acoso sexual.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Alineamos nuestras acciones y estrategias con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del que somos signatarios desde el año 2009, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Somos miembros de la Community GOLD de GRI desde 2004.



COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD DE ANTHESIS LAVOLA

En 2019 hemos constituido el **nuevo Comité de Sostenibilidad de Anthesis Lavola**. Este está constituido por nueve personas, 5 mujeres y 4 hombres de diferentes áreas de Anthesis Lavola, y sus funciones son las de supervisar, informar y orientar las políticas relacionadas con la sostenibilidad en todos sus aspectos (ambiental, social y económico) dentro de nuestra organización.

El nuevo Plan de sostenibilidad está formado por seis ejes estratégicos y se ha elaborado a partir de las encuestas realizadas el año anterior entre los trabajadores y trabajadoras de Anthesis Lavola, de los compromisos adquiridos por ser miembros del Pacto Mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de los temas relevantes detectados en el análisis de materialidad interno y de las líneas de acción prioritarias definidas por Anthesis.



GRUPOS DE RELACIÓN

(102-17, 102-21)

En Anthesis Lavola damos una atención especial a los grupos de relación, ya que tienen una función clave para definir qué temas son especialmente relevantes para nuestra responsabilidad social. Por ello, establecemos canales de comunicación y diálogo diferenciados y adaptados para cada uno de ellos, que nos permiten conocer sus prioridades e inquietudes con respecto a nuestra organización.

(102-40, 102-44, 102-42)



MATERIALIDAD

(102-43, 102-44, 102-46)

Los temas materiales cubiertos en esta memoria responden a la identificación de las áreas de actuación más relevantes para Anthesis Lavola y sus grupos de relación.



ÁMBITOS Y SOLUCIONES

(102-2)

Cada ámbito de actuación se divide en diferentes Soluciones para tratar la sostenibilidad en sus múltiples dimensiones y ofrecer soluciones integrales que incorporen la comunicación y la tecnología como elementos diferenciadores.

ORGANIZACIONES SOSTENIBLES

Energía

Economía circular

Gestión del CO2

Sostenibilidad corporativa

TERRITORIOS SOSTENIBLES

Ciudad y territorio

Residuos

Cambio climático

PERSONAS SOSTENIBLES

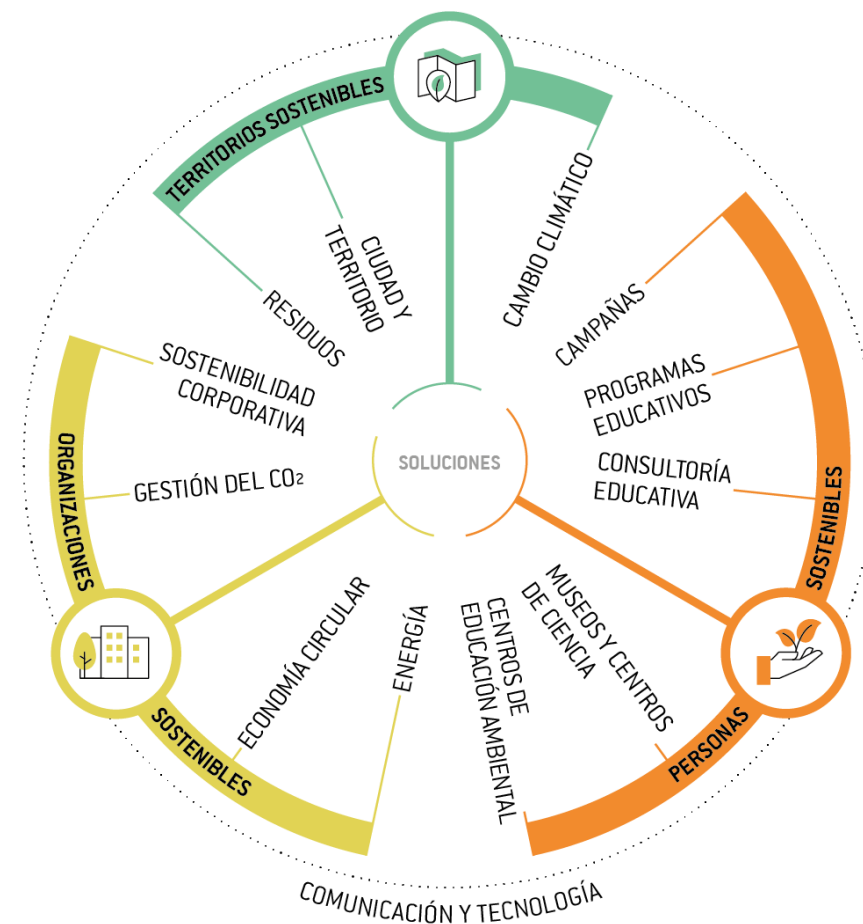
Campañas

Programas educativos

Consultoría educativa

Museos y centros de ciencia

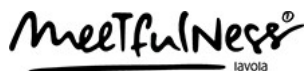
Centros de educación ambiental



PRODUCTOS

(102-2)

Además de las diferentes soluciones integrales que aportamos a nuestros clientes, disponemos de un abanico de productos específicos, la mayor parte de los cuales desarrollados internamente y de los que somos propietarios, y otros en los que somos los distribuidores oficiales en España, con el objetivo de ofrecer el mejor servicio.



CLIENTES

En Anthesis Lavola compartimos con los clientes el compromiso de integrar la sostenibilidad en todos los procesos y la cadena de valor

(102-6)

Ayudamos a nuestros clientes a alcanzar la sostenibilidad en los diferentes ámbitos que contribuyen al desarrollo de la sociedad, adaptándonos a sus necesidades y a las exigencias del mercado. En 2019 hemos prestado servicios a 585 clientes, 338 de los cuales (57,8%) pertenecen al sector privado y 247 (42,2%) en el sector público, y hemos desarrollado un total de 639 proyectos, un 43% más respecto al año anterior.

(102-2, 102-9)

Año tras año ampliamos y diversificamos el abanico de los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, con el objetivo de evolucionar con las necesidades del mercado y las nuevas tendencias del sector. La gran oferta y especialización de nuestros servicios permiten ofrecer un servicio integral a nuestros clientes. Uno de los objetivos comerciales que nos fin conocemos es poder cubrir las necesidades de estos desde más de una solución.



LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE, NUESTRA RAZÓN DE SER

La satisfacción y fidelización de nuestros clientes es un objetivo estratégico de Anthesis Lavola. Queremos satisfacer con éxito sus expectativas y trabajamos de manera continua para mejorar la prestación de nuestros servicios.

Al mismo tiempo, velamos para establecer una relación de colaboración con nuestros clientes que nos permita dar una respuesta mejor y anticiparnos a sus necesidades. En este sentido, a lo largo del desarrollo de los proyectos, llevamos a cabo reuniones de coordinación y seguimiento que, además de fortalecer los vínculos de confianza, nos permite conocer de primera mano el grado de satisfacción en relación con los servicios que ofrecemos. Al terminar los proyectos, la encuesta de satisfacción del cliente nos aporta una visión externa del éxito de los trabajos realizados y nos permite detectar oportunidades de mejora.

“

*En 2019 el valor
medio de
satisfacción es de
8,23 sobre 10 ”*



ALIANZAS Y ENTIDADES



RESULTADOS ECONÓMICOS

(103-1 / 2/3)

La actividad de Anthesis Lavola genera riqueza en el territorio gracias, entre otros, a la creación de empleo entre la población local y en la política de compras, que prioriza la contratación de empresas proveedoras locales.

(201-1)

Estado del valor añadido (€)

	2017	2018	2019
Valor económico creado	11.791.858,22	9.923.596,31	10.855.471,12
Ventas netas	11.630.822,54	9.767.158,77	10.667.935,82
Otros ingresos	161.035,68	156.437,54	187.535,30
Valor económico distribuido	11.250.983,62	9.481.475,56	10.548.346,14
Costes de explotación	3.799.767,21	3.182.458,94	3.511.599,25
Gastos salariales	7.257.548,70	6.152.549,20	6.943.306,24
Pagos a administraciones públicas	145.868,56	95.194,85	52.579,16
Comunidad	11.171,20	14.205,20	7.666,20
Proveedores de capital	36.627,95	37.067,37	33.195,29
Valor económico retenido	540.874,60	442.120,75	307.124,98
Amortizaciones	100.467,76	111.522,84	114.894,25
Aportación a reservas	440.406,84	330.597,91	192.230,73

04

LAS PERSONAS, UN ACTIVO CLAVE

(103-1 / 2/3)

Las personas constituyen el principal activo de Anthesis Lavola. Ante los retos de la sociedad actual, somos conscientes de que el equipo humano es la clave para continuar ofreciendo el mejor servicio a nuestros clientes.

Por ello, con el objetivo de retener el talento y asegurar el compromiso profesional, nuestra política de gestión de las personas tiene en cuenta la aplicación de medidas para favorecer el trabajo en equipo y la comunicación, gestionar el equipo según las competencias profesionales, reforzar la participación y avanzar en la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Fruto de la fusión con Anthesis, este año hemos participado en la primera **Global Leadership Conference de Anthesis Group**, Con el objetivo de compartir visión, valores y propósitos entre los diferentes equipos de Anthesis. Se pusieron en común los pilares del liderazgo de Anthesis, la visión y los valores, así como los ejes básicos de la estrategia, la organización y los servicios de la compañía, entre otros.



PERFIL DE LA PLANTILLA

(102-8)

	2017	2018	2019
Plantilla media equivalente	268	207	221
Plantilla a 31/12 según género	314	264	285
Mujeres	195	174	195
Hombres	119	90	82

Este año la plantilla media equivalente ha incrementado un 7%. Destacar la nueva contratación de 18 personas en nuestras oficinas y que el 89% de nuestro personal de oficinas tiene un contrato indefinido. Además, destacamos la creación de 416 nuevos contratos de personal a lo largo de todo el año.

En los últimos años la evolución de la plantilla se ha mantenido bastante estable con tendencia al alza, pero hay que tener en cuenta que este dato puede oscilar considerablemente de un año a otro en función del número y la magnitud de proyectos de corta duración (campañas informativas, actividades educativas, etc.) o de una duración determinada superior al año (gestión de equipamientos, etc.), que requieran la contratación de un gran número de personas para periodos concretos.



PERFIL DE LA PLANTILLA

(405-1)

Plantilla según el puesto de trabajo

	2017	2018	2019
Plantilla en oficinas	36%	47%	47%
Plantilla en centros externos	64%	53%	53%

Los datos de distribución de la plantilla por categoría laboral hacen referencia únicamente al personal de oficinas.

Plantilla según la categoría profesional

	2017		2018		2019	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	40%	60%	67%	33%	44%	56%
Responsables de solución	50%	50%	10%	90%	27%	73%
Responsables de proyectos	18%	82%	15%	85%	24%	76%
Personal técnico y de administración	29%	71%	29%	71%	27%	73%
Total	29%	71%	27%	73%	28%	72%

PERFIL DE LA PLANTILLA

(405-1)

Plantilla según género y grupo de edad

	2017			2018			2019		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 25 años	23	33	56	19	29	48	18	29	47
De 26 a 35 años	51	91	142	39	80	119	34	88	122
De 36 a 45 años	22	49	71	17	45	62	18	55	73
De 46 a 55 años	17	20	37	11	16	27	9	18	27
Más de 55 años	6	2	8	4	4	8	3	5	8
Total	119	195	314	90	174	264	82	195	277

Plantilla según tipo de jornada

	2017		2018		2019	
	Plantilla total	Plantilla de oficinas	Plantilla total	Plantilla de oficinas	Plantilla total	Plantilla de oficinas
Completa	209	85	165	112	153	121
Hombres	96	30	54	30	39	34
Mujeres	113	55	111	82	114	87
Parcial	105	27	99	12	124	13
Hombres	23	3	36	3	43	4
Mujeres	82	24	63	9	81	9

El 89% del personal de oficinas tiene contrato indefinido.

PERFIL DE LA PLANTILLA

(405-1)

Plantilla por tipo de contrato

	2017		2018		2019	
	Plantilla total	Plantilla de oficinas	Plantilla total	Plantilla de oficinas	Plantilla total	Plantilla de oficinas
Indefinido	33%	79%	52%	86%	55%	89%
Temporal	67%	21%	48%	14%	45%	11%

Plantilla de oficinas: hace referencia a las oficinas de Manlleu, Barcelona, Madrid y Bogotá, y más concretamente el personal contratado por ejecutar diferentes proyectos de una área especializada.

Plantilla total: incluye tanto los trabajadores de oficinas como las personas que tienen una relación laboral con Anthesis Lavola vinculada a un único proyecto de una duración determinada; pueden trabajar o no físicamente a las oficinas.

Además de las personas que forman la plantilla, también contamos con la colaboración de personas con convenios de cooperación educativa de prácticas. Durante el año 2019, hemos acogido 20 personas en prácticas. Una vez finalizado el periodo de prácticas hemos incorporado a nuestra plantilla 7 personas, un 35% de los y las estudiantes en prácticas que hemos tenido este año.

DIVERSIDAD FUNCIONAL

El porcentaje de la plantilla con diversidad funcional de Anthesis Lavola es del 2,22%, cumplimos pues por contratación directa lo que establece la Ley General de discapacidad RDL 1/2013 que obliga a que este valor sea superior al 2%. Además, mantenemos relaciones comerciales con proveedores dados de alta como Centros Especiales de Trabajo.

	2017	2018	2019
Plantilla con diversidad funcional	2,59%	2,42%	2,22%

BENEFICIOS Y CONCILIACIÓN

(401-2)

Anthesis Lavola vela para favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar ofreciendo a todos los trabajadores la posibilidad de adherirse a una serie de beneficios sociales, siempre de manera compatible y equilibrada con la buena ejecución de los proyectos que desarrollamos.

BENEFICIOS SOCIALES

- Plan de compensación flexible.
- Espacio de comedor en todas las oficinas para que quien lo necesite pueda comer en buenas condiciones.
- Acumulación de las horas de lactancia.
- Seguro de accidentes que cubre toda la plantilla.
- Compensación económica desde el primer día de baja médica por enfermedad común sin hospitalización a todas las personas con las que la relación laboral es superior a 6 meses consecutivos, independientemente del tipo de contrato laboral.

PLAN DE CONCILIACIÓN LABORAL

- Flexibilidad horaria en la entrada y la salida, para adaptarse a las necesidades personales de los profesionales.
- Posibilidad de hacer teletrabajo 2 días a la semana, en función del tipo de servicios.
- Derecho a la jornada completa de teletrabajo a partir del 7º mes de embarazo siempre que el trabajo lo permita.
- Facilidades para la jornada intensiva a las personas que solicitan reducción de jornada para atender a los hijos.
- Realización de jornada intensiva durante 5 semanas en verano.
- Facilidades para la reducción de jornada con motivo de los estudios a las personas que lo soliciten.



BENEFICIOS Y CONCILIACIÓN

(401-3)

Todas las personas que trabajan en Anthesis Lavola tienen derecho a acogerse a los permisos de maternidad y paternidad correspondientes que fija la Ley.

Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras una baja de maternidad o paternidad

	2017		2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de personas que se han acogido a permisos de maternidad o paternidad	1	12	3	17	2	12
Número de personas que han vuelto a ocupar el mismo puesto de trabajo después del permiso	1	12	3	17	2	12
Número de personas que continúan en la empresa después de 12 meses de la finalización del permiso	1	10	3	15	0	12

FORMACIÓN

(103-1/2, 404-1/2)

Las personas que trabajan en Anthesis Lavola tienen acceso a dos tipos de formación en función de su ámbito de trabajo e intereses. Por un lado, pueden participar en acciones formativas concretas, en forma de cursos o seminarios, que se realizan dentro o fuera del horario laboral y, por otro, en la formación continua que se produce de manera inherente con la participación en proyectos con equipos de trabajo diferentes.

En 2019 se han realizado diferentes formaciones de formato diverso, desde monográficos de una jornada, sesiones o espacios de encuentro, hasta cursos con una periodicidad semanal. En cuanto a las temáticas se han trabajado aspectos para mejorar y potenciar las capacidades y habilidades personales para desarrollar el trabajo, como por ejemplo la creatividad, la gestión del tiempo, el inglés, las habilidades directivas, entre otras.



COMUNICACIÓN INTERNA

Somos una organización viva de proyectos, comprometida con el entorno e integral en la oferta de soluciones. Por ello, consideramos importante visibilizar y compartir a nivel interno las novedades más destacadas de la organización.

Esta comunicación interna se hace mediante un envío semanal por correo electrónico a todos los trabajadores y trabajadoras con una síntesis de los proyectos más destacados, el mailing "Tenemos buenas noticias!", facilitando de este modo el intercambio de información y la transferencia de conocimiento de la actualidad del sector.

Complementariamente, también se envía información periódica a todos los trabajadores sobre la mejora continua en el trabajo (la gestión del tiempo, la planificación de tareas, gestión de equipos, etc.) vía correo electrónico o a través de la red interna de comunicación.

“

En 2019 hemos lanzado la nueva intranet "Holavola" que nos permite acceder a un sistema más complejo e interconectado con múltiples funciones y aplicaciones.

Notícies Veure tot

Bona notícia! Continuem amb la campanya "Som gent de profit"

Publicat el 28/01/2019 a les 15:42



L'Agència de Residus de Catalunya ens ha adjudicat la licitació referent a la gestió tècnica, gestió i explotació dels elements de la campanya de comunicació "Som gent de profit". En concret es tracta de la gestió del malbaratament alimentari "Som gent de profit". En concret es tracta de la gestió dels relacionats amb el Taller per a les escoles i l'espectacle la "Nevera de gel". El 2019 Lavola tornarà a portar a les escoles el taller Som gent de profit i a les centres de treball als centres de treball. [Llegeix més](#)

Ens visita l'Escola Agrària de Manresa

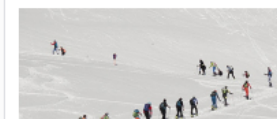
Publicat el 28/01/2019 a les 09:32



Dissabte al migdia un grup de l'Escola Agrària de Manresa que fan un curs sobre aplicacions de la jardineria en arquitectura van visitar l'Ecoedifici de Manresa. El grup van ser l'eficiència energètica i de consum d'aigua, la coberta del jardí vertical. La visita va anar a càrrec d'en Miquel Sitjà (arquitecte de l'Ecoedifici) i Dani de Babilon que és l'empresa que fa el manteniment del jardí vertical.

Un any més, som partners en sostenibilitat per a la Font Blanca

Publicat el 23/01/2019 a les 16:39



La Font Blanca 2019, és una prova mundial d'esquí de muntanya que es fa cada cap de setmana a Andorra. Com en les darreres edicions, compensa el CO2 de la cursa ISMF World. Ens als darrers dies s'ha difós a la ràdio una entrevista amb el Francesc Molist, coordinador d'Andorra Sostenible i el president de la Federació Andorrana de Muntanvisme han parlat de la competició.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(103-1/2/3, 403-1/2)

En Anthesis Lavola cumplimos las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, y también ha integrado los requerimientos de la OHSAS 18001 en el sistema de gestión integrado.

Disponemos de un Comité de Seguridad y Salud, formado en igual número por representantes de la empresa y de los trabajadores. Los tres representantes de los trabajadores, los delegados de prevención, han sido elegidos por votación entre los trabajadores y representan la totalidad de la plantilla. Este comité dinamiza y coordina la actividad preventiva de la empresa, velando para que se lleven a cabo todas las actuaciones requeridas por la legislación (evaluaciones de riesgos, formación del personal, reconocimientos médicos, etc.) y promoviendo iniciativas y mejoras de las condiciones de trabajo, además de recoger las necesidades e inquietudes del resto de trabajadores referentes a esta cuestión.

Tenemos organizada la actividad preventiva mediante la modalidad de servicio de prevención ajeno, que nos provee de los servicios de prevención, ergonomía, formación y vigilancia de la salud. También hemos establecido un concierto con una mutua de accidentes y enfermedades profesionales.

Por otra parte, también disponemos de un Comité de Emergencias, Primeros Auxilios y Evacuación, debidamente capacitado, que es el responsable de coordinar la actuación en caso de que se dé una de estas situaciones.

Como protocolo de bienvenida, todo el personal de nueva incorporación recibe formación específica en riesgos laborales, así como una ficha informativa de los riesgos y las medidas preventivas asociadas a su puesto de trabajo. La formación incluye las medidas de actuación en caso de emergencia y se complementa con la realización de simulacros periódicos cada dos años.

Indicadores de seguridad y salud

	2017	2018	2019
Índice de gravedad	0,34	0,46	0,16
Índice de frecuencia	13,91	18,68	18,5

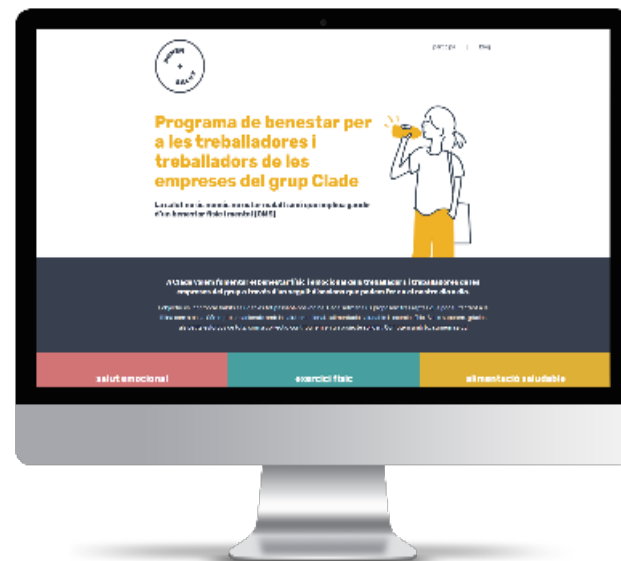
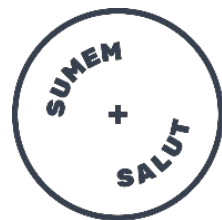
Base del cálculo del índice de gravedad: número de jornadas perdidas entre el número de horas trabajadas multiplicado por 1.000.

Base del cálculo del índice de frecuencia: número de accidentes entre el número de horas trabajadas multiplicado por 1.000.000.

SÚMATE A LOS RETOS, SUMAMOS SALUD!

En 2019 hemos participado en el programa de bienestar para las trabajadoras y trabajadores de las empresas del Grupo Clade el cual se ha focalizado en tres ejes:

- Salud emocional
- Alimentación saludable
- Ejercicio físico



El objetivo del programa era incorporar hábitos saludables de una manera dinámica y divertida. Cada semana se proponemos tres retos que se podían hacer tanto en el trabajo como en casa. Eran retos relacionados con la salud emocional, la alimentación saludable y el ejercicio físico. Con la superación de los retos, como colectivo, se contribuyó a un proyecto solidario.

05

EL MEDIO AMBIENTE, UNA PRIORIDAD

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

(103-1 / 2/3)

El compromiso con el medio ambiente forma parte de nuestro ADN, y así lo pone de manifiesto nuestra política y nuestro método de trabajo. Nos avalan diferentes certificaciones de reconocimiento internacional y nacional que garantizan la mejora continua de los aspectos ambientales, como son:

- **ISO 14001** de gestión ambiental, orientada a minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad, productos y servicios.
- **ISO 50001** de gestión energética en el Ecoedificio, que nos permite desarrollar nuestra actividad de una manera más eficiente y sostenible.
- **Certificación LEED** de las dos sedes de la organización. Se trata de un sello de prestigio mundial promovido por el *United States Green Building Council*, que acredita la eficiencia energética, el ahorro de agua, las buenas prácticas en la gestión de residuos, la compra de materiales sostenibles y la facilidad para el uso del transporte público.
- **Distintivo de Garantía de Calidad Ambiental** que otorga la Generalitat de Cataluña en la categoría de edificios de uso de oficinas y que reconoce el cumplimiento de determinados requerimientos de calidad ambiental, más allá de los establecidos como obligatorios por la normativa vigente.



De acuerdo con los valores de Anthesis Lavola, nuestras sedes centrales incorporan criterios de sostenibilidad.

(102-11, 103-1 / 2/3)

- **El Ecoedificio de Manlleu** fue construido utilizando técnicas de construcción sostenible, eficiencia energética, energías renovables y buenas prácticas ambientales. Dispone del Distintivo de Garantía de Calidad Ambiental desde el año 2006 y de la certificación LEED Gold desde el año 2010. El edificio también dispone de etiqueta energética con cualificación A.



Desde el 2016 participamos en el proyecto Europeo CHES-SETUP, financiado dentro del programa Horizon 2020, en el que se trabaja para el Ecoedificio sea un edificio más eficiente energéticamente. Así, se han hecho varias inversiones para suministrar clima y agua caliente sanitaria a partir de fuentes renovables, basado en la combinación de energía solar, acumulación de calor estacional y bombas de calor eficientes.



En 2019 se han instalado los paneles fotovoltaicos para autoconsumo y una bomba de calor de alta eficiencia, finalizando así las obras relacionadas con este proyecto, lo que ha permitido que la producción de la energía fotovoltaica se convierta en el 15% de nuestro consumo eléctrico y, de este modo, podamos llevar a cabo un ahorro energético del 26%.

- **La sede de Barcelona** se aloja en un edificio que también tiene la certificación LEED Silver desde el año 2015. Anthesis Lavola promovió y gestionar esta certificación para el edificio, que en su momento se convirtió en el primero del Ensanche barcelonés en conseguirla.



(201- 2) Otro compromiso de nuestro ideario es hacer frente al cambio climático y, en coherencia con uno de los ejes centrales de nuestro negocio, Anthesis Lavola dispone de un Plan de mitigación y adaptación al cambio climático, que nos permite gestionar los riesgos y las oportunidades asociados. Desde el año 2009, somos una empresa neutra en carbono gracias a la compensación del 100% de las emisiones que generamos, con la compra de créditos de carbono certificados a través de nuestra marca Clean CO2.

Paralelamente, hacemos extensivo este compromiso en la cadena de proveedores, impulsando el Círculo de Proveedores Neutros de Anthesis Lavola. El proyecto promueve que nuestros proveedores calculen anualmente su huella de carbono y compensen sus emisiones para mejorar su posicionamiento y compromiso ambiental.

PLAN DE DESPLAZAMIENTOS DE EMPRESA

En Anthesis Lavola disponemos de un plan de desplazamiento de empresa como un instrumento importante para mejorar y reflejar el compromiso de la empresa con la movilidad sostenible en el ámbito de los centros de trabajo, promoviendo la utilización de modos de transporte más sostenibles y seguros y un uso más racional del vehículo privado motorizado, la mejora de la calidad del aire y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.



ENERGÍA Y EMISIONES

(103-2 / 3, 302-4)

Energía

En 2019 hemos reducido en un 9% el consumo total de electricidad y en un 51% el consumo de combustibles fósiles para vehículos.

La ISO 50001 de gestión energética y el seguimiento del consumo energético por medio de un programa de monitorización, DEXCell, nos han permitido hacer un buen análisis de los consumos a las oficinas de Manlleu y Barcelona y poder implantar medidas correctoras para mejorar la eficiencia energética, tanto en nuestras oficinas como en el desarrollo de los proyectos.

Consumo de energía (302-1, 302-3)

	2017	2018	2019
Consumo de energía eléctrica (GJ)	121.436	110.208	100.800
Consumo de gas natural (GJ)	68.050	94.216	61.980
Consumo de combustibles líquidos para los vehículos (diesel y gasolinas) (GJ)	169.083	109.805	56.740
Consumo total de energía (GJ)	358.566	314.166	219.521

ENERGÍA Y EMISIONES

(103-2 / 3, 201-2)

Emisiones

Anthesis Lavola mantiene el compromiso de hacer frente al cambio climático mediante el cálculo, la reducción y la compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de nuestra actividad, lo que nos convierte en una empresa neutra en emisiones.

Para el cálculo de la huella de carbono de nuestra actividad nos hemos guiado por la norma ISO 14064-1: 2012 y el Corporate Value Chain (Alcance 3) Accounting and Reporting Standard de The Greenhouse Gas Protocol y hemos compensado las emisiones generadas a través de nuestra marca Clean CO₂. Este año hemos generado un total de 101 toneladas de CO₂, que compensaremos durante el año 2020.

Como muestra de la trayectoria de este compromiso, tenemos inscrita nuestra huella de carbono (alcance 1 y 2) en el Registro Huella para las actividades de consultoría ambiental (redacción de proyectos) y de servicios al cliente desarrollados en las oficinas de Barcelona, Manlleu y Madrid. Disponemos del sello "Calculo" y Reduzco" que evidencia el cálculo y la reducción en un 23,92% de la media de la intensidad de emisión del trienio 2017-2019 respecto del trienio 2016 hasta 2018, para el alcance 1 y 2.

Además, formamos parte del Programa de Acuerdos Voluntarios de la Generalitat de Cataluña e impulsamos el Círculo de Proveedores Neutros de Anthesis Lavola, Una iniciativa que hace extensivo el compromiso en la lucha contra el cambio climático en la cadena de suministro.



ENERGÍA Y EMISIONES

(103-2 / 3, 201-2)

Emisiones

Toneladas de CO2	2017	2018	2019
Alcance 1	58,75	49,18	30,52
Alcance 2	8,13	5,55	5,19
Alcance 3	51,71	51,76	65,46
Total	118,59	106,49	101,17

Alcance 1: emisiones directas de GEI que están controladas por la empresa. Se incluye el consumo de gas natural y el de combustibles fósiles de la flota de vehículos.

Alcance 2: emisiones indirectas de GEI asociadas al consumo de electricidad de las instalaciones o servicios de la empresa.

Alcance 3: emisiones indirectas de GEI derivadas de las actividades de la empresa pero que pasan en fuentes que son propiedad o están controladas por una otra organización. Incluye el consumo de combustibles fósiles los desplazamientos *in labore* del personal de Anthesis Lavola, tanto en vehículo privado como en transporte público o avión, la gestión los residuos que se generan y el consumo de agua.

En 2019 hemos reducido en un 5% nuestra huella de carbono.

El 100% de energía eléctrica consumida en las oficinas de Cataluña dispone de certificado de origen "verde".

MATERIALES

(301-2)

Los principales materiales que consumimos son los fungibles de oficina y el equipamiento informático. Conscientes de este hecho, disponemos de una guía de buenas prácticas ambientales al alcance de todo el personal, que también se da a conocer a las nuevas incorporaciones y que contiene, entre otras, las recomendaciones para minimizar el consumo de los recursos y reducir los residuos.

Por otra parte, también disponemos de una instrucción de compra verde, que establece los criterios ambientales y energéticos que hay que tener en cuenta a la hora de adquirir materiales nuevos. Siguiendo las recomendaciones de esta instrucción, el papel que utilizamos dispone de la certificación Ángel Azul y es 100% reciclado y libre de cloro, y todos los ordenadores tienen como mínimo la certificación energética Energy Star o equivalente.

“

***Aplicamos
criterios de
compra verde y
buenas prácticas
en la compra y el
uso los
materiales.***



PAPEL

(103-1 / 2/3)

El papel representa una parte importante dentro del consumo de materiales de la organización, fruto de las tareas de oficina que desarrollamos. Este año, a pesar del incremento del número de proyectos y también del número de personal, hemos conseguido reducir el consumo, un 17%, gracias a un seguimiento y control de los proyectos que demandan más cantidad de este material. Sin embargo, seguimos trabajando para optimizar los procesos y reducir la necesidad.

Asimismo, en el caso del papel, y de acuerdo con nuestra política ambiental, priorizamos la entrega de documentación a los clientes en formato digital para racionalizar el consumo tanto de papel como de tóner. El consumo de tóner es otro de los materiales asociados directamente a nuestra actividad de oficina. En los últimos años hemos conseguido reducir y estabilizar su consumo.

	2017	2018	2019
Papel (kg)	2.405,75	1.361,19	1.169,01

El 100% del papel consumido en Anthesis Lavola es libre de cloro y dispone de la certificación Ángel Azul. En 2019 hemos reducido en un 17% el consumo de papel.



APLICAMOS CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD Y ECODISEÑO A NUESTROS PROYECTOS

(103-1 / 2)

Allí donde consumimos más material es en las producciones gráficas vinculadas a proyectos y en las producciones de stands o exposiciones.

Para minimizar el impacto asociado a las producciones gráficas, priorizamos el uso de materiales que tienen en cuenta criterios de sostenibilidad tanto en el proceso de fabricación como a lo largo de toda la vida útil. Por ejemplo, promovemos que la entrega de los proyectos al cliente se realice en formato digital y que las memorias de sostenibilidad sean en formato PDF interactivo, lo que, además, consigue mejorar el potencial de difusión e imagen.

En cuanto al diseño de stands y exposiciones, incorporamos criterios de ecodiseño, tales como el uso de materiales nobles y materiales reciclados o reciclables, las producciones plegables que faciliten y minimicen el transporte, el uso de módulos y materiales que en finalizar el ciclo de vida de la exposición puedan ser fácilmente separados y reutilizados, etc. Siguiendo estos criterios, conseguimos generar un menor impacto en el momento de la producción y hasta el fin de la vida útil.

Por otra parte, también fomentamos que los proyectos de producciones de stands y exposiciones incluyan una propuesta de mejora para compensar las emisiones de CO₂ generadas.



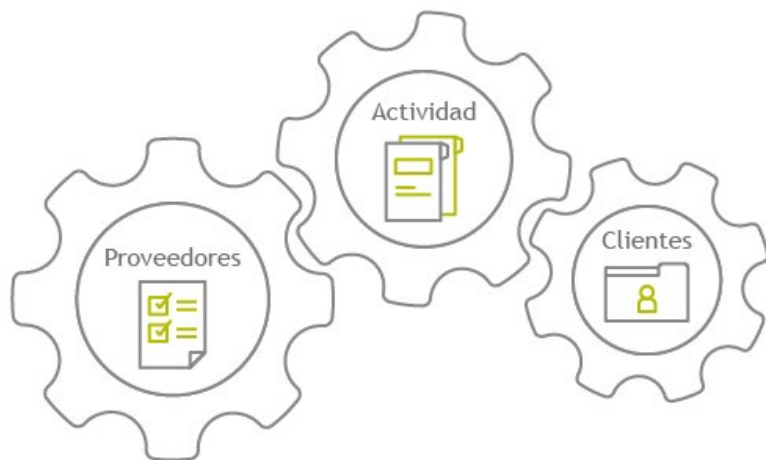
06

PROVEEDORES QUE COMPARTEN VALORES

PROVEEDORES QUE COMPARTEN VALORES

(102-9)

Nuestra cadena de suministro, además de la propia actividad, está formada básicamente por los clientes y proveedores. Estos últimos pueden ser colaboradores que participan en la ejecución de los proyectos, o bien empresas de servicios generales que facilitan el funcionamiento cotidiano de la organización.



Este año hemos incrementado nuestra bolsa de proveedores un 41%, llegando a más de 800 proveedores activos. De acuerdo con nuestra naturaleza, como empresa de servicios, tenemos dos grandes tipos de proveedores:

- Proveedores de servicios generales:

Empresas que prestan productos o servicios para el funcionamiento general de la organización. Se engloban en esta categoría los proveedores de suministros, mantenimiento, limpieza, asesoramiento financiero o de recursos humanos, servicios jurídicos, servicios de prevención externos, material de oficina, etc.

- Proveedores de proyectos:

Empresas y profesionales que prestan productos o servicios vinculados directamente a proyectos concretos con el fin de complementar los servicios que ofrecemos a nuestros clientes. Es el caso, por ejemplo, de colaboradores, imprentas, etc.

EXTENSIÓN DEL COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD

(103-1 / 2/3, 308-1)

Proceso de homologación de proveedores

En el momento de dar de alta un proveedor hacemos extensivo nuestro compromiso con la responsabilidad social mediante un documento donde solicitamos al proveedor la aceptación de unos determinados criterios ambientales, energéticos, de calidad, laborales y legales, tanto en los procesos internos como en los productos y servicios que adquirimos.

Anualmente llevamos a cabo un proceso de evaluación para verificar que se cumplen estos criterios, y mantenemos activos sólo aquellos proveedores que superan favorablemente este proceso. Esta evaluación es diferente en función del tipo (proveedor de servicios generales o proveedor de proyectos) y el volumen de facturación anual. Así pues:

- Todos los proveedores de servicios generales y los proveedores de proyectos que no superen un importe mínimo de compra anual se mantienen activos, siempre que no se hayan detectado incidencias durante el año y, por tanto, no tengan ninguna acción correctora asociada.
- Los proveedores de proyectos que superan un importe mínimo de compra anual siguen un proceso de homologación específico. Este proceso consiste en la realización de una evaluación interna por medio de un cuestionario que contiene preguntas relacionadas con el cumplimiento de los compromisos suscritos. En caso de que se supere una puntuación mínima, se solicita al proveedor la renovación de estos compromisos para mantenerlo homologado. Los resultados de las puntuaciones son visibles en el programa de gestión de proyectos de Anthesis Lavola, De manera que a la hora de seleccionar un proveedor se prioriza el que tiene mejor puntuación.



CÍRCULO DE PROVEEDORES NEUTROS EN EMISIONES DE CO2

(201-2, 308-2)

Desde 2012 impulsamos el proyecto llamado Círculo de Proveedores Neutros de Anthesis Lavola, con el objetivo de promover valores e iniciativas de responsabilidad social en la cadena de suministro. Se trata de una iniciativa a la que pueden adherirse todas las empresas que ofrecen servicios a la organización y que forma parte de la estrategia de cambio climático de Anthesis Lavola.

Para sumarse al proyecto se pide que la empresa calcule su huella de carbono anual y que la compense mediante la marca Clean CO2. De este modo, aparte de fidelizarse como empresa proveedora de Anthesis Lavola, las organizaciones dotan sus productos y servicios de un valor añadido que mejora su posicionamiento, reconocimiento público, competitividad y compromiso ambiental. Anthesis Lavola acompaña a los proveedores en todas las fases del proceso y vela para que el compromiso se renueve anualmente.

Objetivos del círculo:

- Reducir las emisiones de CO2 generadas fruto de su actividad y la compensación de las que no puede reducirse, haciendo extensivo este compromiso a los proveedores.
- Ampliar el alcance de la estrategia a toda la cadena de suministro, lo que ofrece a las empresas proveedoras la posibilidad de compensar las emisiones.
- Fomentar la mejora continua y la gestión responsable de los aspectos ambientales en las empresas.
- Facilitar a las empresas proveedoras la adhesión al Programa de Acuerdos Voluntarios de la Oficina Catalana del Cambio Climático, promovido por la Generalitat de Cataluña, que impulsa y apoya el establecimiento de acuerdos voluntarios con organizaciones, entidades y colectivos de Cataluña para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

07

IMPLICADOS CON LA COMUNIDAD LOCAL

IMPLICADOS CON LA COMUNIDAD LOCAL

(102-13, 103-1 / 2/3, 413-1)

Integración de personal con discapacidad o con riesgo de exclusión social

Contratamos personas con discapacidad y trabajamos con empresas proveedoras dedicadas a la inserción laboral de personas con discapacidad. También estamos adheridos al programa **Incorpora**, de la obra social "la Caixa", para el fomento del empleo y la inserción social de las personas en situación o en riesgo de exclusión social.



Colaboración con entidades

Anthesis Lavola colabora y comparte con entidades de su entorno para crear red social y generar de manera conjunta un impacto positivo en la comunidad local. Este año hemos continuado cuidando y ampliando la red de entidades, de sectores diversos, con las que colaboramos y compartimos valores y experiencias, como el **Clúster de Eficiencia Energética de Cataluña**, el **grupo empresarial cooperativo Clade**, **INNOVI** y el **United States Green Building Council**, entre otros. Puedes consultarlo en detalle [aquí](#).



TRAILWALKER 2019

Un año más hemos participado en la Trailwalker de Girona, la carrera solidaria organizada por Oxfam Intermón.

La Trailwalker es el desafío deportivo más grande del mundo para luchar contra la pobreza. Todos los fondos recaudados se destinan a diferentes proyectos de cooperación de Intermón. El equipo de Anthesis Lavola formado por Anna Remolà, Albert Masnou, Marc Tomás y Josep Sanabra recorrió los 100 km de la carrera, de Olot a Sant Feliu de Guíxols, en un tiempo de 22 horas. En todo momento, los andadores fueron acompañados y animados por compañeros y recibieron la asistencia del equipo de apoyo con el avituallamiento necesario.

Desde la distancia, y a través de un grupo de WhatsApp con más de 50 personas, los participantes también recibieron el calor y ánimos en todo momento. Por segundo año, Anthesis Lavola ha calculado y compensado las emisiones del evento a través de la marca de compensaciones CleanCO2. Como siempre, ha sido una experiencia dura pero muy positiva.

Caminamos 100 km para cambiar vidas con Intermon Oxfam.



ABRIMOS LAS PUERTAS DEL ECOEDIFICIO

(413-1)



Desde el primer día hemos abierto las puertas de nuestra casa para que todo el que quiera pueda conocer las medidas de construcción sostenible y de ahorro energético que incorpora el Ecoedificio. De este modo, contribuimos en la importante tarea de sensibilización y educación ambiental a favor de la comunidad.

Este año recibimos la visita de un grupo de la Escuela Agraria de Manresa, donde visitaron el Ecoedificio en su curso sobre aplicaciones de la jardinería en arquitectura.

Donaciones (413-1, 201-1)

Nos sentimos comprometidos con los colectivos más vulnerables y la formación y fomento de las nuevas generaciones. Es por ello que periódicamente realizamos aportaciones económicas a diferentes entidades cercanas territorialmente para colaborar en el desarrollo de sus proyectos sociales.

Este año hemos centrado estas colaboraciones en tres entidades: Asociación Saó Prat, *Agermanament sense Fronteres* (Hermanamiento sin Fronteras) y Oxfam Intermón.



08

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI Y PACTO MUNDIAL

FUNDAMENTOS Y CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

(102-54) La Memoria de sostenibilidad ha sido elaborada siguiendo los Estándares GRI según la opción "De conformidad - Esencial".

CONTENIDO ESTÁNDAR GRI	Página / respuesta directa	Omisiones
GRI 102 Contenidos básicos generales 2016		
Perfil de la organización		
102-1 Nombre de la organización	12	
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	12, 26, 27	
102-3 Localización de la sede central de la organización	Rambla de Catalunya, 6, planta 2, 08007 Barcelona Avenida de Roma, 252-254, 08560 Manlleu	
102-4 Localización de las operaciones	13	
102-5 Propiedad y forma jurídica	13	
102-6 Mercados servidos	13, 29	
102-7 Dimensión de la organización	8-9, 32	
102-8 Información de empleados y otros trabajadores	34-36	
102-9 Cadena de suministro	55-57	
102-10 Cambios significativos en la organización y la cadena de suministro	11	
102-11 Principio o enfoque de precaución	20, 45-46	
102-12 Iniciativas externas	22, 23, 31	
102-13 Participación en asociaciones	31	
Estrategia		
102-14 Declaración del máximo responsable de la organización	5-6	
Ética e integridad		
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	14, 22	

FUNDAMENTOS Y CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

CONTENIDO ESTÁNDAR GRI	Página / respuesta directa	Omisiones
GRI 102 Contenidos básicos generales 2016		
Gobierno		
102-18 Estructura de gobierno	15-16	
Participación de los grupos de interés		
102-40 Listado de grupos de interés	25	
102-41 Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	El convenio colectivo aplicable a la actividad de Anthesis Lavola es el convenio de oficinas y despachos de Cataluña y de Madrid. El 100% de los puestos de trabajo están cubiertos por estos convenios colectivos.	
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	25 Hemos identificado los grupos de relación siguiendo criterios como la dependencia (qué colectivos dependen de las actividades, los productos o servicios de Anthesis Lavola y de qué depende Anthesis Lavola para continuar su actividad), la responsabilidad (ya sea de tipo comercial, legal, operativa, social, etc.), la proximidad (cuáles se encuentran en el entorno más inmediato) y la influencia (cuáles pueden generar un impacto en la estrategia o en el negocio).	
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	26	
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	26	
Prácticas para la elaboración de informes		
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	El alcance del informe financiero coincide con el alcance de la memoria de sostenibilidad y corresponde a las actividades desarrolladas por Anthesis Lavola 1981, SAU.	
102-46 Definición de los contenidos del informe y la cobertura de los temas	26	
102-47 Lista de temas materiales	26	
102-48 reexpresiones de la información	no se ha dado hacia caso de reexpresión de la información de memorias anteriores.	

FUNDAMENTOS Y CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

CONTENIDO ESTÁNDAR GRI	Página / respuesta directa	Omisiones
GRI 102 Contenidos básicos generales 2016		
Participación de los grupos de interés		
102-49 Cambios en la elaboración de informes	No se han producido cambios en la elaboración de los informes.	
102-50 Periodo objeto del informe	Del 1 de enero al 31 de diciembre del 2019.	
102-51 Fecha del último informe	2018	
102-52 Ciclo de elaboración de informes	anual	
102-53 Punto de contacto para cuestiones relacionadas con el informe	memoria@anthesislavola.com	
102-54 Declaraciones de la elaboración del informe de conformidad con los estándares de GRI	64	
102-55 Índice de contenidos GRI	64-70	
102-56 Verificación externa	La memoria no ha sido verificada externamente.	

TEMAS MATERIALES

CONTENIDO ESTÁNDAR GRI	Página / respuesta directa	Omisiones
GRI 200 Temas económicos		
GRI 103 Enfoque de gestión 2016		
103-1 explicación del tema material y las sus limitaciones	32	
103-2 enfoque de gestión y componentes	32	
103-3 evaluación de el enfoque de gestión	32	
GRI 201 Desempeño económico 2016		
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	32	
GRI 300 Temas ambientales		
GRI 103 Enfoque de gestión 2016		
103-1 Explicación y cobertura del tema materia	46-54, 57	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	46-54, 57	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	46-54, 57	
GRI 301 Materiales 2016		
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	53	
GRI 302 Energía 2016		
302-1 Consumo energético dentro de la organización	59	
GRI 305 Emisiones 2016		
305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1)	51	
305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 2)	51	
305-3 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 3)	51	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016		
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	57	

TEMAS MATERIALES

CONTENIDO ESTÁNDAR GRI	Página / respuesta directa	Omisiones
GRI 400 Temas sociales		
GRI 103 Enfoque de gestión 2016		
103-1 Explicación y cobertura del tema materia	34-44, 60-62	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	34-44, 60-62	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34-44, 60-62	
GRI 401 Empleo 2016		
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	35	
401-2 beneficios sociales por a profesionales con jornada completa que no ofrecen a profesionales temporales o de media jornada	39	
401-3 Baja por maternidad o paternidad	40	
GRI 402 Relaciones entre el personal y la dirección 2016		
402-1 Periodo mínimo de preaviso relativo a cambios operacionales	Anthesis Lavola se rige por los convenios de oficinas y despachos de Cataluña y de Madrid. Tal y como establecen estos convenios, el periodo de preaviso de cambios operativos significativos es de 15 días.	
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2016		
403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	43	
403-2 Tipo de accidentes y tasas de frecuencias de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	43	
GRI 404 Formación y capacitación 2016		
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	41	

TEMAS MATERIALES

CONTENIDO ESTÁNDAR GRI	Página / respuesta directa	Omisiones
GRI 400 Temas sociales		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016		
405-1 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla	17, 36-38	
GRI 406 No discriminación 2016		
406-1 Casos de discriminación y acciones correctoras realizadas	Tanto la política como el código ético de AnthesisLavola establecen el compromiso de trabajar para evitar cualquier tipo de discriminación. Ambos documentos son accesibles y de cumplimiento obligatorio para todas las personas que trabajan en la empresa. Por otro lado, disponemos de un plan de igualdad de oportunidades, y también hemos designado el agente de igualdad como la persona encargada de hacer efectiva la implantación del plan y asegurar que se fomenta y vela este aspecto dentro del organización. En 2019 no se ha producido ningún caso de discriminación por motivos de género, raza, opinión, etc.	
GRI 413 Comunidades locales 2016		
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	60-62	
GRI 417 Marketing y etiquetado 2016		
417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	A través de los sistemas internos de gestión, AnthesisLavola asegura una buena praxis en relación con el marketing y el etiquetado de nuestros servicios y productos. Atendiendo al tipo de actividad que lleva a caboAnthesis Lavola, no hay regulación relativa a aspectos de seguridad y salud de los servicios que ofrece.	
417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se han producido casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	
GRI 418 Privacidad los clientes 2016		
418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad y la pérdida de datos de los clientes	A través los sistemas internos de gestión, Anthesis lavola asegura el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de privacidad y gestión de datos los clientes. En 2019 nose ha recibido hacia tipo de sanción en relación con aspectos de privacidad y fuga de datos los clientes.	

TEMAS MATERIALES

CONTENIDO ESTÁNDAR GRI	Página / respuesta directa	Omisiones
GRI 400 Temas sociales		
GRI 419 Cumplimiento socioeconómico 2016		
419-1 incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	A través los sistemas internos de gestión, Anthesis lavola asegura el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de privacidad y gestión de datos los clientes. En 2019 nose ha recibido hacia tipo de sanción en relación con aspectos de privacidad y fuga de datos los clientes.	
No GRI - Desarrollo de proyectos		
impacto positivo los proyectos en los clientes	28-30	
No GRI - Programas de bienestar		
Medidas de conciliación de la vida profesional y personal	39	
Programas de fomento de hábitos de vida saludables.	44	

TABLA DE CONTENIDOS DEL PACTO MUNDIAL

Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Referencia / Respuesta directa	Estándares GRI
Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	22-23	102-16, 102-17, GRI 205, GRI 206, GRI 307, GRI 401, GRI 404, GRI 405, GRI 406, GRI 419
Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	22-23	GRI 205, GRI 206, GRI 401, GRI 404, GRI 405, GRI 406, GRI 419
Principio 3: las empresas deben dar apoyo a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho la negociación colectiva.	El 100% de los lugares de trabajo están cubiertos por un convenio colectivo. Los convenios colectivos aplicables a las actividades de Anthesis Lavola son los correspondientes a oficinas y despachos de Barcelona y Madrid.	102-41
Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	En Anthesis Lavola no hay operaciones que impliquen un riesgo de originar episodios de trabajo forzoso o bajo coacción.	102-16, 102-17
Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	En Anthesis Lavola no hay operaciones que conlleven un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil	102-16, 102-17
Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo.	22-23	102-8, 102-16, 102-17, GRI 405, GRI 406
Principio 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	46-54	102-11, 102-16, 102-17, GRI 305, GRI 307
Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que	46-54	102-16, 102-17, GRI 305, GRI 307
Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	20, 46-54	GRI 305, GRI 307
principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas las formas, incluyendo-hay la extorsión y el soborno.	22-23	GRI 205

CONTACTO

www.lavola.com

www.anthesisgroup.com

 **Anthesis Lavola**

