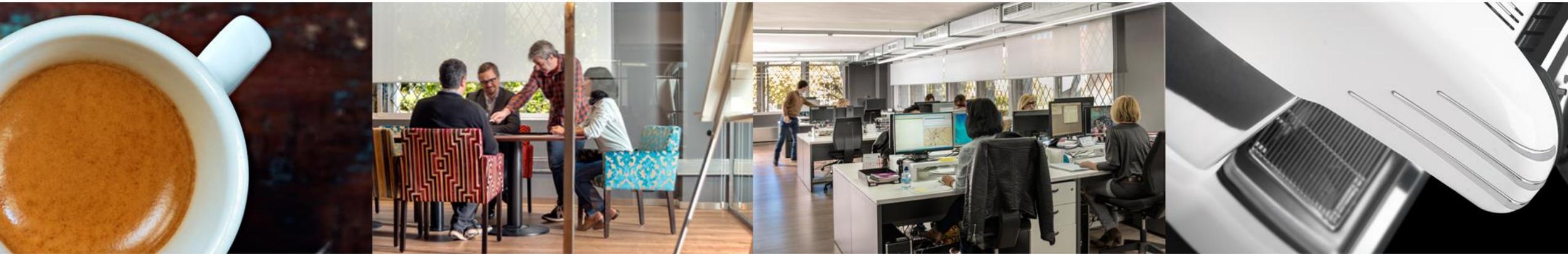


Informe de Responsabilidad Social 2017

Caffè d'Autore y La Spaziale



d'A
caffè d'Autore®

La Spaziale
macchine per caffè espresso



Sumario

Perfil de la organización	4
Gobierno corporativo	6
Enfoque de la gestión económica	8
Datos económicos	9
Prácticas justas de mercado	10
Innovación	11
Transparencia y marketing responsable	12
Cadena de suministro	13
Enfoque de la gestión ambiental	14
El principio de precaución	15
Consumos energéticos y emisiones	16
Residuos	18
Enfoque de la gestión sociolaboral	19
Condiciones laborales por encima de convenios	20
Igualdad y conciliación	22
Salud y seguridad	23
Desarrollo del talento humano	24
Comunidad: Apoyo a la infancia	25
Parámetros de la memoria y correlación GRI con Pacto Mundial de Naciones Unidas y ODS	26



Los tres pilares sobre los que se fundamenta el desarrollo a largo plazo de la estrategia de nuestras empresas son la innovación en productos y servicios, la excelencia operacional y la gestión del talento. Entendemos la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como un proceso de mejora continua que, de forma transversal, determina y guía nuestra forma de actuación en estos tres ejes.

Esta es la segunda memoria de RSC de las compañías, y toma como marco el nuevo esquema de GRI Standards, al que daremos pleno cumplimiento en el 2018. A su vez, esta memoria es nuestro primer informe de progreso como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del que somos firmantes como Caffè d'Autore y renovamos nuestro compromiso. Asumimos también como marco común de trabajo en favor de la sostenibilidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que comparten organismos públicos, empresas y entidades no lucrativas de todo el mundo, y que iremos también integrando en nuestra política en 2018 y 2019.

Entre los principales logros del periodo se cuenta con la reducción de nuestro impacto ambiental a pesar del aumento significativo de la actividad y las ventas, así como la puesta en marcha del Comité de Ética, con la selección de sus miembros y que iniciará su actividad en 2018.

Durante el próximo año avanzaremos en la puesta en marcha de nuestro sistema de gestión en base a la norma SGE 21 de gestión de la RSC, cuya formalización se ha producido entre 2016 y 2017.

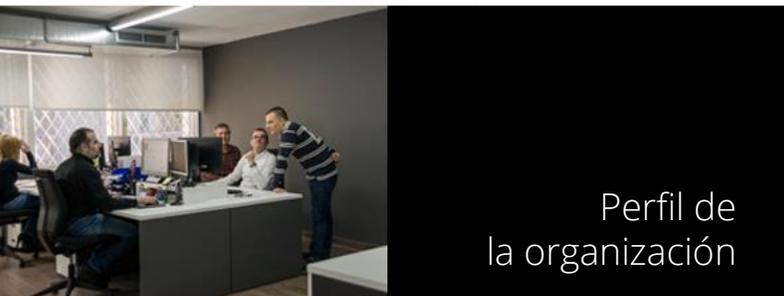
Vicenç Batlle

Consejero Delegado de Caffè d'Autore, SL
Director General de Spaziale, SA

Spaziale, SA y Caffè d'Autore, SL son compañías jurídicamente independientes entre sí, pero que comparten la misma propiedad, composición de los consejos de administración y equipo directivo.

Ambas empresas se complementan en sus respectivos ámbitos de actividad, la primera centrada principalmente en la distribución para España de máquinas de café y molinos profesionales, mientras que la segunda se responsabiliza de las actividades de gestión relacionadas (gestión asistencia técnica postventa, venta de recambios y formación), así como del conjunto de actividades corporativas del grupo [102-2].

Sus principales clientes, todos en España, son empresas torrefactoras de café y cadenas de hostelería a las que venden sus equipos y ofrecen sus servicios [102-6].



Perfil de la organización

Razones sociales y sede social [102-1]	Spaziale, SA Caffè d'Autore, SL Juan de Mena, 21 2ª planta 08035 Barcelona España [102-3]	Empleados Ventas netas agregadas [102-7]	39 (2017) / 38 (2016) 13.564.407 € (2017) / 11.660.246 € (2016)
NIF respectivos	A59024257 B61625018	Capitalización (2017)	Activos Totales: 8.083.785 € Fondos Propios: 4.182.952 € Deuda: 0
Marcas	La Spaziale (marca distribuida en exclusiva en España) Caffè d'Autore (marca propia)	Ventas en unidades	Máquinas: 6.773 un. (2017) / 6.107 un. (2016) [+11%] Albaranes de SAT: 27.723 (2017) / 24.717 (2016) [+12%]
Año fundación	1989 y 2004 respectivamente		



INFRAESTRUCTURA ÉTICA [102-16]

Principios éticos corporativos	Máximo respeto por los DDHH. Riguroso cumplimiento legal. Neutralidad política [415-1]. Primacía de los intereses colectivos ante los particulares.
Áreas de actuación	Manejo de la información y confidencialidad interna. Normativa laboral y seguridad e higiene en el trabajo. Libre competencia y mercado libre. Buena fe contractual, prohibición de competencia y conflictos de intereses. Recursos de la empresa. Uso y control de medios informáticos y de comunicación. Responsabilidad con el medio ambiente y gestión de residuos.
AGENTES IMPLICADOS EN EL CÓDIGO	Compromisos ante las partes implicadas.
PRÁCTICAS ESPECÍFICAS CONDENADAS	Soborno, corrupción y obsequios a cambio de intereses. Discriminación y acoso en el trabajo. Fraude y blanqueo de capitales.
VIGENCIA Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA INTERNA	Se establece el mecanismo de supervisión y revisión, así como mecanismos de comunicación y denuncia, que puede ser anónimo.
FUNCIONAMIENTO	Todas las personas que trabajan en las compañías lo han firmado. Se prevé que también otras partes implicadas lo asuman. El máximo responsable de su cumplimiento es la dirección general.



Gobierno corporativo



Los Consejos de Administración de ambas compañías están integrados por 5 personas, 4 accionistas y 1 consejero independiente [405-1]. El director general forma parte de dichos consejos.

Por el reducido tamaño de ambas compañías no existen órganos de representación del personal formales, pero toda necesidad de comunicación hacia los órganos de gobierno tiene definido sus mecanismos en el código de conducta (existe también un mecanismo anónimo).

CONSEJO DE ADMINISTRACION [102-18]

- El consejo de administración está formado por los 5 miembros, 1 mujer y 4 hombres.
- Por edades, 4 se encuentran en el tramo de 45 a 60 años, mientras que uno en el de más de 60.

MIEMBROS DE PIMEC [102-13]

La afiliación a la patronal de Pequeñas y Medianas Empresas mantiene las compañías vinculadas con el resto del sector y la economía en su compromiso de colaboración con el entorno



Las compañías han comprendido que el diálogo con sus grupos de interés debe ser la prioridad, bajo esta nueva óptica relacional que plantea la responsabilidad social corporativa.

Así pues en los últimos años la empresa ha ido aumentando el número de focos de atención, tanto internos como externos.

El primer paso ha sido la identificación de sus grupos de interés, para en el futuro empezar a gestionar responsablemente la relación con ellos.

Está previsto que con la implantación del sistema de gestión de la RSC basado en la norma SGE 21 iniciado en 2017, se formalicen en mayor modo los cauces de diálogo y el plan de mejora continua con los agentes implicados [102-40].

INTERNOS

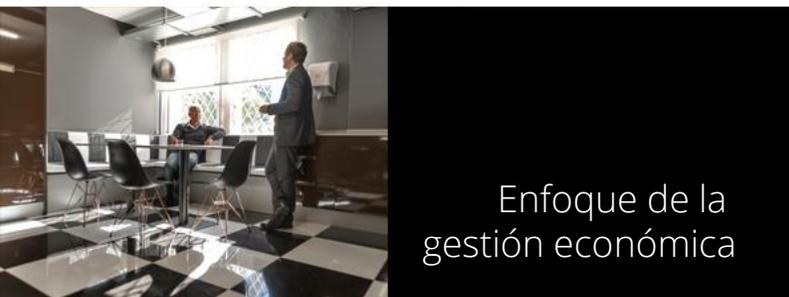
Directivos y socios	Todos y cada uno del personal directivo y socios de negocio cumplen las mismas obligaciones que se espera de los trabajadores.
---------------------	--

Empleados	Beneficiarios de las políticas definidas en el código ético y a su vez implicados en su correcto desarrollo.
-----------	--

EXTERNOS

Proveedores, entidades financieras y Organismos públicos	Cuidado para que los proveedores y las entidades financieras cumplan con los patrones de conducta dispuestos en el código de conducta.
--	--

Clientes	Ofrecerles un alto estándar de calidad y seguridad de los productos y de la prestación de servicios, garantizando en todo caso la ausencia de riesgos para la salud y seguridad.
----------	--



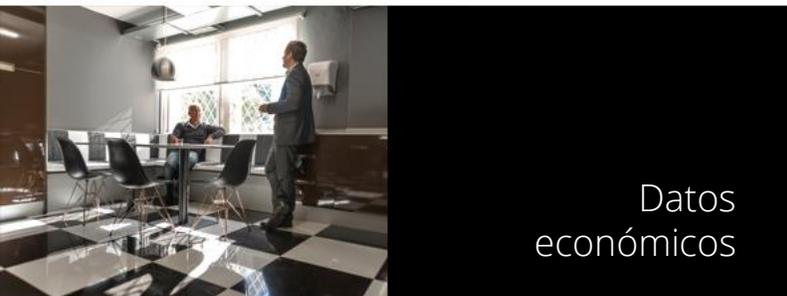
Enfoque de la gestión económica

La Política de RSC: "Nuestros valores son los tres pilares sobre los que se fundamenta el desarrollo a largo plazo de la estrategia de nuestras empresas: la innovación en productos y servicios, la excelencia operacional y la gestión del talento. Entendemos la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como un proceso de mejora continua que, de forma transversal, determina y guía nuestra forma de actuación en estos tres ejes."

El enfoque de gestión económica se concreta en base al Código de Conducta en los siguientes compromisos y objetivos relacionados:

- Compliance: riguroso cumplimiento de la legalidad vigente
- Primacía de los intereses de la empresa ante los particulares por parte de todo el equipo
- Extremo cuidado de la información confidencial y reservada
- Protección de datos y custodia de documentos
- Comunicación y transparencia en relación a la información pública
- Neutralidad política
- Libre competencia y mercado libre
- Compromisos y diálogo con los agentes implicados: clientes, proveedores, entidades financieras, organismos públicos y accionistas.

A través de la implantación en curso de un sistema de gestión ético de la RSC en base a la norma SGE 21 de Forética, se establecen objetivos, responsabilidades, procedimientos y registros e indicadores de seguimiento en los distintos aspectos del ámbito económico.



Datos
económicos

Las suma de ambas empresas ha generado un **valor por ventas** de productos y servicios de más de 13,5 millones de euros (+16,3% respecto periodo anterior).

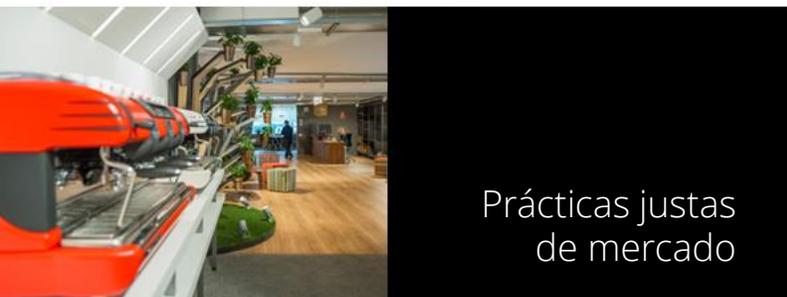
Las **compras** a proveedores, especialmente de máquinas, supone la principal de distribución del valor, con algo más de 8,5 millones (63% del valor generado, +16,9%), mientras que se han pagado sueldos brutos por valor de más de 1,7 millones (13% del valor, +9,6%). Ha aumentado el valor distribuido por pago de impuestos un 17,3%.

El importe de **donaciones** corresponde a la colaboración con el proyecto "Paidós" de Cáritas Diocesana Barcelona, orientado a erradicar la pobreza infantil en España. El importe acumulado de las aportaciones a este proyecto es de 20.000€.

El total de **ayudas recibidas** de las administraciones públicas se limita a los importes derivados de la formación del personal a través de FUNDAE (4.650 € en 2017). [201-4]



VALOR GENERADO AGREGADO [201-1]	Importe € (2017)	Importe € (2016)
Ventas productos y servicios	13.564.407	11.660.246
VALOR DISTRIBUIDO AGREGADO		
Proveedores	8.508.501	7.281.317
Empleados/as	1.708.217	1.558.610
Donaciones comunidad	5.000	5.000
Gobiernos (impuestos)	763.592	651.071
Beneficio no distribuido	1.064.050	213.915
Proveedores de capital	-	-



Prácticas justas de mercado

Las políticas de prácticas justas de mercado incluyen entre otros los siguientes aspectos:

- Entre las medidas contra la corrupción, soborno y cohecho está la clasificación de dichas prácticas con explícitamente “condenadas” en el código de conducta.
- En relación al conflicto de intereses el código de conducta establece como uno de los cuatro principios éticos la primacía de los intereses de la empresa ante los particulares.
- En cuanto al fraude y el blanqueo de capitales se condena también explícitamente en el código de conducta.
- También establece pautas para evitar prácticas contrarias a la libre competencia, fomentando un **marketing responsable** sin publicidad engañosa.
- Se definen las pautas de privacidad de la información en el marco de la legalidad vigente, sin existir hasta la fecha incumplimientos ni sanciones [418-1].
- Se asume una absoluta neutralidad en lo relativo a política y gobiernos, no asumiendo ninguna posición directa ni indirecta.

- El código de conducta y las pautas que deben seguirse para evitar riesgos relacionados con la corrupción engloban todas las actividades del grupo [205-1][205-2].
- Las prácticas anticorrupción formarán parte de la formación al personal.
- Ni Spaziale, SA ni Caffè d'Autore, SL han tenido acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas ni contra la libre competencia [206-1].
- En el capítulo de sanciones no se ha producido ninguna significativa [307-1], monetaria ni no monetaria, a excepción de multas de tráfico que ascendieron a 2.235€ (importe inferior a los 3.119 € de 2016) [419-1].



- El código de conducta establece canales, si se desea anónimos, de comunicación de incumplimientos, ya sea vía email a rsc@caffedautore.com o en el formulario online <http://rsc.caffedautore.com/etica>.



Para **Spaziale y Caffè d'Autore** la innovación es el resultado buscado con una especial combinación de la excelencia operativa y el fomento del talento humano:

- Innovación en servicios
- Innovación en producto
- Innovación en procesos

Disponer de las **marcas líderes** en cada sector es el primer paso, pero una **mejora continua en los servicios** de apoyo pasa por la formalización de los procesos de gestión.

Para ello se ha definido un **código de conducta** para los agentes implicados, y desarrollado un marco de gestión de la responsabilidad social (que engloba todos los ámbitos de las compañías), con procedimientos e indicadores de progreso y de mejora continua en:

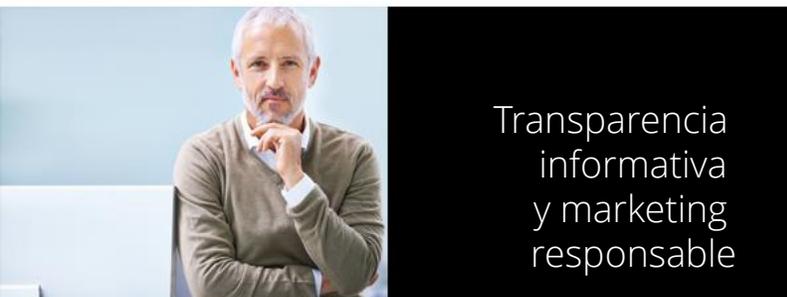
- Transparencia y buen gobierno
- Cuidado del medio ambiente
- Personas
- Adquisición sostenible
- Prácticas justas de negocio

IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS
El éxito de la estrategia en aspectos de diferenciación como servicio o calidad ha aportado en positivo al entorno una cultura más allá de precio y costes mínimos que antes no existía. **[203-2]**

INNOVACIÓN RESPONSABLE
Modelos de máquina de café más sostenibles desde el punto de vista medioambiental, con funcionalidades que permiten un ahorro energético de hasta un 30%.

Se ha abierto un centro de trabajo en Tarragona orientado a la revisión y recuperación de maquinaria, alargando de esta forma la vida útil de la misma. **[302-5]**





El código ético establece que “La posición que ocupan en el mercado de Spaziale y Caffè d'Autore, son fruto del trabajo y esfuerzo realizado en un contexto de libre mercado y competencia. Por ello, no toleramos aquellas conductas que intenten evitar la libre competencia y la lealtad comercial. Tampoco aquellas que consistan en la realización de **publicidad engañosa** relacionada con la actividad de la compañía o puedan constituir un abuso o una restricción ilícita de la competencia, respetando en todo caso la normativa reguladora en defensa de la competencia comercial, en nuestro firme compromiso con un **marketing responsable**”.

Los tipos de información sobre los productos y servicios sujetos a especial **transparencia** son los que figuran en la tabla adjunta, y que afectan a casi el 100% de los productos comercializados, que cumplen con todo ello en el etiquetado y manuales [417-1].

No existen casos de incumplimientos en materia de etiquetado ni comunicaciones de marketing [417-2] [417-3].

PRODUCTOS

TIPOS DE INFORMACIÓN REQUERIDOS POR NORMATIVA

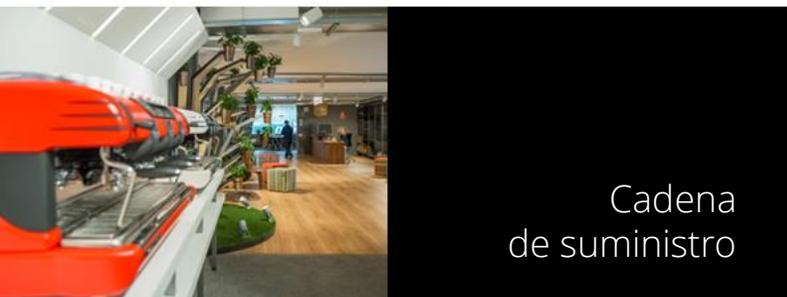
Máquinas

- Regulaciones europeas CE
- RoHS (sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos)

Productos químicos

- Reglamento europeo REACH
- Instrucciones en caso de emergencia (teléfono de ayuda)





La mayor parte de los proveedores son intensivos en mano de obra, incluso los fabricantes europeos de la maquinaria que se comercializa (máquinas de café y molinillos). En su totalidad son proveedores europeos, y están formados por unos 20 proveedores de maquinaria, recambios y líquidos de limpieza, así como de unas 50 empresas y profesionales de servicio técnico en total [102-9]. No se han detectado ni identificado riesgos para el derecho de asociación y negociación colectiva ni el resto de Derechos Humanos [407-1].

COMPRAS SOSTENIBLES [308-1] [308-2] [414-1] [414-2]

Se van introduciendo criterios sostenibles en nuestras compras por productos (todavía no se evalúan proveedores): consumo de papel con sello FSC, transportes neutrales en carbono (UPS y SEUR) y en la compra de modelos furgonetas se elige el más ecológico de entre los solicitados, mientras se está a la espera de que aparezcan en el mercado vehículos híbridos con las prestaciones necesarias.

El 25% de los proveedores, considerando solo los de maquinaria, recambios y SAT, son españoles [204-1].

Por modelo de negocio, no existe capacidad de selección de los fabricantes (en especial los de máquinas de café de los que somos distribuidores exclusivos para España), pero se trabaja en una línea de colaboración en el desarrollo e introducción de aspectos de ahorro energético en su uso, especialmente.

No ha habido pues cambios relevantes en la cadena de suministro en 2017 [102-10], pero la mayor capaz de desarrollo reside en la selección y el acompañamiento de los proveedores de SAT para su mejora continua en todos los ámbitos de su gestión: se incluirán en los contratos cláusulas y propuestas de trabajo futuro más allá de los requisitos legales, en especial en lo relativo a aspectos laborales y de movilidad sostenible.



Enfoque de la
gestión ambiental

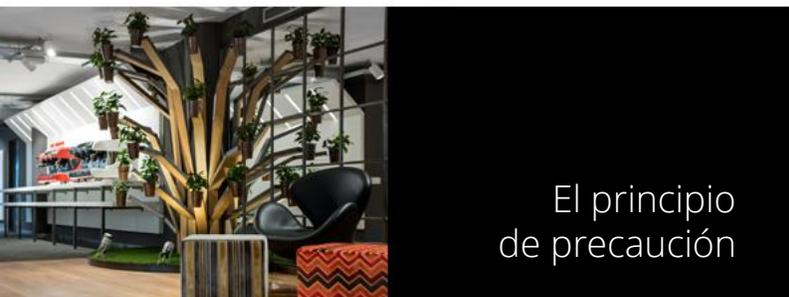
La **Política de RSC**: “En el ámbito operacional, perseguimos la máxima eficiencia con criterios de reducción del impacto medioambiental, con procesos de gestión bien establecidos, elevados niveles de autoexigencias en términos de salud y seguridad y con el respeto a unos principios éticos y justos de mercado, y de iniciativas y reglamentos como REACH y RoHS.”

El enfoque de gestión medioambiental se concreta en base al **Código de Conducta** en los siguientes **compromisos y objetivos** relacionados:

- Minimización del impacto ambiental con programas de conservación y mejora continuos.
- Uso eficiente de la energía al interior de las compañías así como a través de la implicación en el desarrollo de los productos por parte los fabricantes.
- Gestión eficiente de residuos.

Dichos compromisos forman parte del Código de Conducta y, por ende, son un compromiso compartido por todo el equipo de personas que forma parte de la organización y trabajan en su nombre. En este sentido **el trabajo continuo con los proveedores externos de servicio técnico (SAT)** es uno de los mayores retos en este ámbito.

A través de la implantación en curso de un sistema de gestión ético de la RSC en base a la norma SGE 21 de Forética, se establecen objetivos, responsabilidades, procedimientos y registros e indicadores de seguimiento en los distintos aspectos del ámbito medioambiental.



El principio de precaución

Aplicar el **principio o enfoque de precaución** puede ayudar a nuestras compañías a reducir o evitar los impactos negativos para el medio ambiente. En este sentido las bases que sustentan dicho principio en Caffè d'Autore y La Spaziale son las siguientes [102-11]:

EN PRODUCTOS

Máquinas

Propuesta a fabricantes de soluciones más ecológicas (p.e. una máquina con cubierta térmica de la caldera que disminuye gasto energético un 20-30%)

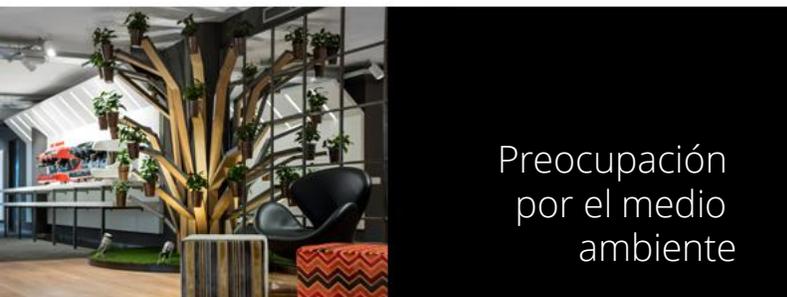
Recambios

Garantizar que se reciclan todos los embalajes, y reducir lo que generamos cuando enviamos recambios.

EN SERVICIOS

Desplazamiento con furgonetas ecológicas, también en los SAT externos en el futuro.
También se han introducido nuevas tecnologías de limpieza por ultrasonidos, que han evitado el vertido de aguas residuales potencialmente peligrosas en los procesos de mantenimiento de la maquinaria [303-1].



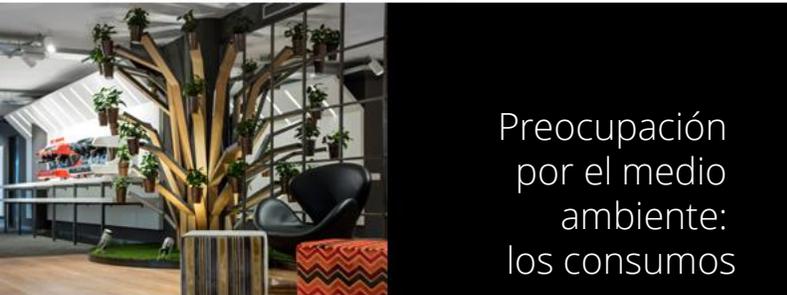


La preocupación por el medio ambiente lleva a nuestras compañías a perseguir sus objetivos procurando minimizar el impacto ambiental y optando por el desarrollo sostenible, lo que motiva nuestro apoyo a los **programas de conservación, reciclaje y de uso eficiente de la energía, y promoviendo la correcta gestión de residuos.**

Spaziale, SA está adherida por contrato al Sistema Integrado de Gestión de la Fundación ECOTIC, cuyos resultados de la declaración de 2017 se puede observar la tabla correspondiente. En relación al ejercicio anterior se ha aumentado un 14% el total de Tn. puestas en el mercado (y 11% en unidades) por el aumento de las ventas (16%).

[301-1]	CANTIDAD DE MÁQUINAS	
ECOTIC	Unidades	Peso (Tn)
2017	6.773	253,27
2016	6.107	222,78

Se promueve la adquisición de **nuevas tecnologías** innovadoras que mejoren la sostenibilidad, como iluminación LED (con un ahorro superior al 25% respecto a anteriormente) y el apagado automático de ordenadores, climatización y luces fuera de horario laboral.



Preocupación
por el medio
ambiente:
los consumos

CONSUMOS	2017	2016
Energía [302-1]	1.864,75 GJ	2.035,76 GJ
Electricidad	69.187 kWh 249,05 GJ	66.792 kWh 240,45 GJ
Combustible diésel*	44.314,59 l. 1615,70 GJ	49.246,32 l. 1795,31GJ
Intensidad energética [302-3]		
Por ventas (GJ/1.000 €)	0,14	0,17
Por unidad vendida (GJ/un.)	0,28	0,33
Por servicio SAT (GJ/alb.)	0,07	0,08
Agua red pública [303-1]	383 m3	353 m3
Emisiones CO2** [305-1]		
Por consumo eléctrico	0,21 Tn	0,20 Tn
Por consumo combustibles	118,61 Tn	131,81 Tn
TOTAL CO2	118,82 Tn	132,01 Tn
Intensidad de las emisiones de CO2 en GJ [305-4]		
Por millón de ventas	8,76	11,32
Por 1000 unidades vendidas	17,54	21,62
Por 1000 albaranes de SAT	4,29	5,34

REDUCCIÓN REAL Y NOMINAL DE EMISIONES CO2 [305-5]

A pesar del aumento de la actividad, tanto en ventas de unidades (11% sobre máquinas,) como importe (16%), la reducción del consumo de combustible del 10%, en especial gracias a las medidas de optimización de las rutas y selección de vehículos, ha más que compensado, en términos de GJ y emisiones CO2, el aumento del 3,6% de consumo eléctrico. [302-4]

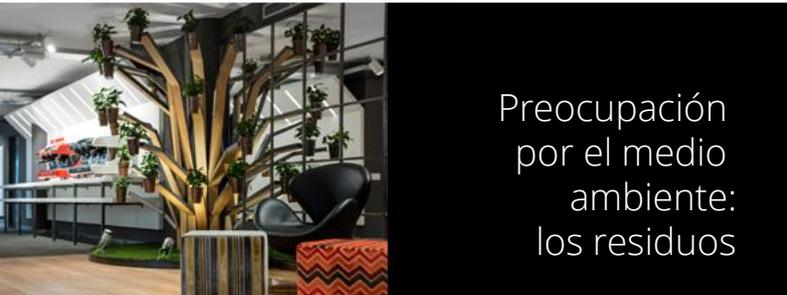


LOGÍSTICA NEUTRA EN CARBONO

La distribución de los productos se lleva a cabo con UPS y SEUR, ambas neutras en carbono a través de compensación de emisiones. [302-2]

* Incluye el consumo de la flota propia, pero no de los vehículos de los proveedores externos de SAT. Factores de conversión de litros y kWh a GJ según los proporcionados por GRI G3.

**Cálculos a partir de los factores de conversión propuestos en el "GHG protocol". No incluye de momento las indirectas del enfoque 3 del CDT



Preocupación
por el medio
ambiente:
los residuos

TIPO DE RESIDUO RECICLADO	CANTIDAD (KG)	
	2017	2016
[306-2] [301-2]		
Chapajo y chatarra máquinas	1.300	3.004
Taras	333	60
Cable cobre	0	224
Acero inox y aluminio	121	192
Latón	711	1.127
Cable PVC	33	57
Total	2.498	4.664

RESIDUOS DE APARATOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS

Los equipos informáticos son cedidos a entidades del tercer sector cuando llegan al final de su vida útil en la empresa. Por otro lado los *smartphones* se ceden al personal a cambio de que realicen una donación a una maratón televisiva.

Todo el material de embalaje se reutiliza para posteriores usos y movimientos internos y externos. [301-3].



Enfoque de la
gestión sociolaboral

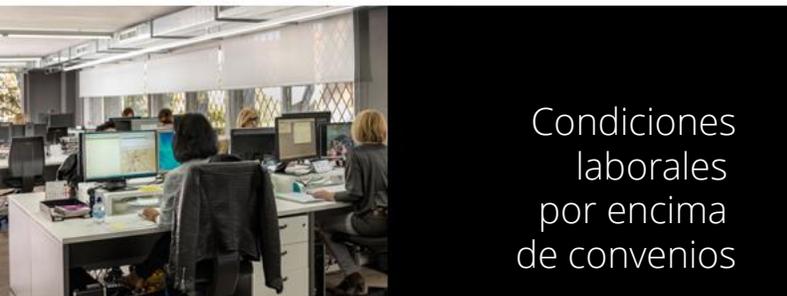
La **Política de RSC**: “El modelo de gestión de Caffè d'Autore y La Spaziale se basa en un compromiso de todas las personas que formamos parte del equipo de integrar en nuestro día a día y en la estrategia los aspectos sociales, ambientales, éticos y de buen gobierno con el objetivo de maximizar el impacto positivo sobre las partes implicadas”, (...), “En el ámbito de la gestión de los recursos humanos, pretendemos captar, desarrollar y retener el talento a través unos planes y condiciones laborales que van más allá de las estrictamente reglamentarias, fomentando el desarrollo personal en un entorno profesional atrayente.”

El enfoque de gestión sociolaboral se concreta en base al **Código de Conducta** en los siguientes **compromisos y objetivos** relacionados:

- Máximo respeto a los Derechos Humanos (firmantes del Pacto Mundial)
- Condiciones laborales por encima de convenios
- Normativa laboral y seguridad e higiene en el trabajo.
- Condena de la discriminación y acoso en el trabajo.
- Desarrollo del talento humano.

Dichos compromisos forman parte del Código de Conducta y, por ende, son un compromiso compartido por todo el equipo de personas que forma parte de las compañías y trabajan en su nombre. **El Código de Conducta establece un mecanismo de información y denuncia**, que permite ser anónimo, para informar sobre cualquier posible incumplimiento.

A través de la implantación en curso de un sistema de gestión ético de la RSC en base a la norma SGE 21 de Forética, se establecen objetivos, responsabilidades, procedimientos y registros e indicadores de seguimiento en los distintos aspectos del ámbito sociolaboral.



Condiciones
laborales
por encima
de convenios

En el marco de nuestra responsabilidad social corporativa y considerando nuestro personal como un esencial activo de la empresa, nos resulta indispensable garantizar unas **condiciones de trabajo dignas** a nuestros trabajadores y siempre concordantes como mínimo con la normativa laboral y convencional y, más allá, con los **Derechos Humanos**, como el derecho a libertad sindical, libre asociación y a la negociación colectiva. **Caffè d'Autore es empresa firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas [102-12].**

El **100% del personal está cubierto por convenio colectivo [102-41]**, ya sea el de comercio-metal o siderometalúrgico según la compañía.

La política de la empresa es de ofrecer **contratación estable** para fomentar la fidelización del personal: del total de la plantilla sólo hay 1 contrato temporal. El **sueldo** inicial base siempre es superior al del fijado por convenio (y un 226% del SMI [202-1]). Cuando hay parte variable, en casi su totalidad es en base a criterios bien **objetivables** y que se revisan y comentan anualmente.

No existen por convenio **diferencias entre hombres y mujeres en el salario base**. Se muestran posteriormente los datos relativos al salario bruto anual total cuando se incluyen incentivos.

Se **subcontratan Servicios Técnicos externos** (empresas o autónomos) para realizar mantenimiento, reparación e instalaciones en las plazas donde no se dispone de SAT propios. La totalidad de los mismos supone un 63% de la facturación por estos conceptos. La actividad que realizan es la misma, ya sean internos o externos. Existe un estricto control de las condiciones laborales de los mismos [102-8].





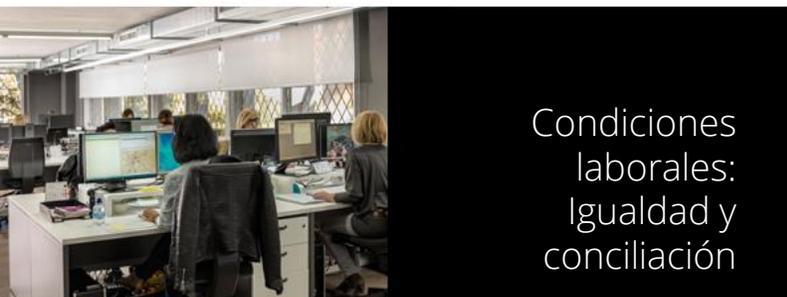
Condiciones
laborales:
Composición de
la plantilla

[102-8]	2017		2016		Altas [401-1]
TOTAL PLANTILLA	39		38		+3
Mujeres	12	31%	12	32%	+1
Hombres	27	69%	26	68%	+2
18-30	2	5%	3	8%	
31-50	28	72%	27	71%	+3
>50	9	23%	8	21%	
Contrato fijo	39	100%	38	100%	+3
Contrato temporal	-		-		
	M	H			
Media jornada	0	0			
Reducción de jornada	4	0			
Jornada completa	8	27			
Índice 100 salario base por categoría según sexo:	M	H	M	H	
	-	100	-	100	
Directivos	-	100	-	100	
Dep. Comercial	100	118	100	118	
Dep. Técnico	100	-	100	-	
Dep. Administrativo					
Índice de nuevas contrataciones					7,7%
Índice de rotación					12,8%



No se ha producido **ningún incidente relacionado con la discriminación** ni la igualdad de oportunidades [406-1].

- En los **procesos de selección** se establece específicamente no hacer uso de variables ni de filtros de discriminación (lenguaje no sexista, neutro en términos de edad, etc.).
- En relación con la **accesibilidad**, las instalaciones se eligieron especialmente en una sola planta baja para facilitar los trabajos posteriores de crear de un entorno sin barreras físicas.



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL

Igualmente, somos sensibles a la necesidad individualizada de **conciliación de la vida laboral y familiar** a través de **flexibilidad laboral a medida**.

Cuando se realizan **cambios operacionales significativos**, como puede ser un rediseño de un proceso se forma un equipo de trabajo en el cual participan miembros de todos los departamentos o puestos afectados y participan en todo el proceso. El plazo de implementación se pacta con los departamentos para asegurar una correcta implementación [402-1].

Como beneficio social que se ofrece al personal fijo está el **seguro médico** a un coste pactado favorable que se incluye en la remuneración en especie [401-2].

Durante el periodo han disfrutado del **permiso parental/maternal** 2 personas, ambas se han reincorporado al trabajo una vez terminado [401-3].



- Como parte del código de conducta **cualquier incumplimiento puede ser canalizado** a través de los mecanismos de comunicación, anónimos o no, que el mismo establece.



Cuidado por la salud, seguridad en el trabajo y en los productos y servicios

Spaziale y Caffè d'Autore se comprometen en su código de conducta a ofrecer a todos sus clientes un alto estándar de calidad y **seguridad de los productos y de la prestación de servicios**, garantizando en todo caso la ausencia de riesgos para la salud y seguridad [416-1]. No se han producido incumplimientos ni sanciones [416-2].

Es por ello que solicitamos certificados a nuestros proveedores de productos químicos de limpieza su conformidad con el reglamento europeo REACH, así como cumplimiento reglamentaciones CE y RoHS en las máquinas [416-1]. No hay incumplimientos ni sanciones en este ámbito [416-2].

La **seguridad en el trabajo** de nuestro personal forma parte del concepto de excelencia operacional con el que trabajamos. En 2017 se ha producido **1 accidente laboral *in itinere* grave**.

Para asegurar la mejora continua en salud y seguridad, tanto de los productos y servicios como del ámbito del trabajo, se tienen establecidos **mecanismos de comunicación**, anónimos o no.

SINIESTRALIDAD CdA [403-2]	2013	2014	2015	2016	2017
Núm. Medio empleados	31	30	31	33	33
Total accidentes	4	5	7	2	5
Con baja laboral	1	0	3	2	2
Sin baja laboral	3	5	4	2	3
In itinere	0	0	0	0	1
Índice incidencia	3,28%	5,02%	9,73%	6,27%	3,19%
Días de baja [403-2]	Total de 22 días en los 3 años (promedio de 7 días al año)			21 d.	337 d.



Desarrollo
del talento
humano

Para la empresa son las personas que la forman y el clima que se respira, y por ello incide en la motivación del personal, logrando un alto grado de participación activa. La formación y el desarrollo dentro de la organización son pilares básicos de la gestión de los recursos humanos. Esto permite a trabajadores/as la posibilidad de aprender y desarrollar sus capacidades.

La **formación** del personal se determina por necesidades globales y comunes, a futuro está el trabajar planes de carrera individual.

En relación con la **sensibilización en RSC** cabe destacar que se ha entregado a todo el personal el código de conducta, así como se ha empezado a entregar junto con el contrato y la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.

Anualmente se realiza una **evaluación periódica** con cada persona, medie o no remuneración variable [404-3]. La formación es tanto técnica como en desarrollo de habilidades.

DESCRIPCIÓN DEL CURSO [404-2]	TOTAL HORAS PARTICIPANTES	
	2017	2016
Inglés	-	60
Alemán	-	56
Gestión del tiempo	-	-
Ofimática / Informática	24	780
Mejoras	135	60
Competenciales Individuales		
	159	956
Horas de formación		
Horas por empleado [404-1]	4,8	29,0

CARRERA PROFESIONAL
La formación competencial se basa en un coaching para facilitar la adaptación a nuevas condiciones de los puestos de trabajo y la empleabilidad futura.





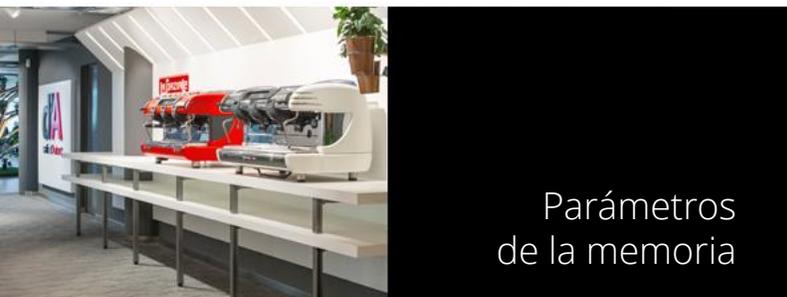
Se colabora con una aportación anual con **Cáritas** en el **Proyecto PAIDÓS (de Atención Integral e Integrada de la Pobreza Infantil)**, que tiene como objetivo paliar los efectos de la pobreza infantil y prevenir los factores de cronificación mediante un trabajo intensivo, integral e integrado con las familias, los agentes sociales y la comunidad.

Para la realización de este proyecto, Cáritas ha promovido la acción en red de diversas entidades públicas y privadas.

La acción del proyecto PAIDÓS **se focaliza en las familias con niños de 0 a 6 años en situación de pobreza**, con dificultades para cuidar de los hijos y que pueden presentar otras necesidades importantes no cubiertas. El trabajo con las familias se aborda desde los ámbitos socioeducativo, psicoterapéutico y comunitario para aumentar los factores de protección y resiliencia de la niñez; incrementar las competencias parentales; y facilitar la vinculación de las familias con su entorno más cercano.

En la actualidad el Proyecto PAIDÓS dispone de un total de **7 centros**, cada uno de los cuáles con distinto enfoque [413-1].





Parámetros de la memoria

PARÁMETROS DE LA MEMORIA

Esta **segunda memoria de RSC** cubre el ejercicio fiscal y natural del año 2017 [102-50], y se compara con la anterior de 2016 [102-51]. Su periodicidad es pues anual [102-52].

ALCANCE Y COBERTURA

Para la **definición del contenido** se ha realizado un test interno de materialidad (relevancia), contemplando las tendencias líderes en prácticas de reporte en el sector y empresas afines con el apoyo de consultoría externa experta. Se prevé la incorporación progresiva futura de los grupos de interés en la definición de su contenido [102-46].

La **cobertura** de la memoria recoge todas las actividades de ambas empresas agregadas. Cuando ello no es posible se indica [102-45].

Los **datos** se han obtenidos de forma objetiva o a partir de estimaciones universalmente aceptadas (como la conversión de kwh a Tn de CO2 emitidas).

La **verificación externa** de información se limita a aquellas que por motivos legales o administrativos la empresa está obligada a ella (salud y seguridad laboral y de producto, privacidad de datos) [102-56].

PERSONA DE CONTACTO [102-53]

Juan José Urquía
c/e: rsc@caffedautore.com
Tlf. +34 93 274 95 14

Juan de Mena, 21 2ª planta
08035 Barcelona España

Más información en:

www.spaziale.com
www.caffedautore.com

La memoria ha sido elaborada por la propia empresa con apoyo de consultoría externa. La referencia para su elaboración ha sido el modelo del Global Reporting Initiative (GRI), GRI Standards. Se plantea el total cumplimiento del nivel 'esencial' en la próxima edición con el ciclo de consultas directas a los grupos de interés [102-54].



Índice de contenidos GRI Standards

GRI 102 · Contenidos generales	Equivalencia Pacto Mundial/Comentarios	ODS	Pág
1. Perfil de la organización [102-1] a [102-13]			4
2. Estrategia [102-14] y [102-15]	Definida en la declaración del máximo responsable así como en la gobernanza y políticas.		3
3. Ética e integridad [102-16] y [102-17]		16	5
4. Gobernanza [102-18]		16	6
5. Participación de los grupos de interés [102-40] a [102-44]		16	7
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Principio N° 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos. Principio N° 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.	8	20
6. Prácticas para la elaboración de informes [102-45] a [102-56]			26
GRI 103 · Enfoque de Gestión [103-1] a [103-3]			8, 14 y 19
GRI 200 Temas económicos			8
GRI 201 · Desempeño económico			
201-1 Valor económico directo generado y distribuido		8	9
201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	No se han identificado		-
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno			9



Índice de contenidos
GRI Standards

	Equivalencia Pacto Mundial/Comentarios	ODS	Pág
GRI 202 · Presencia en el mercado			
202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Principio N° 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación	5	20
GRI 203 · Impactos económicos indirectos			
203-2 Impactos económicos indirectos significativos		8, 9	11
GRI 204 · Prácticas de adquisición			
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales		8	13
GRI 205 · Anticorrupción			
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Principio N° 10. Las empresas e instituciones deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorsión y soborno	16	10
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Principio N° 10	16	10
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Principio N° 10	16	10
GRI 206: Competencia desleal			
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		16	10



Índice de contenidos
GRI Standards

	Equivalencia Pacto Mundial/Comentarios	ODS	Pág
GRI 300 Temas ambientales			14
GRI 301 · Materiales			
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Principio N° 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	12	16
301-2 Insumos reciclados	Principio N° 7 Principio N° 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	12	18
301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado		12	18
GRI 302 · Energía			
302-1 Consumo energético dentro de la organización		7, 8 y 13	17
302-2 Consumo energético fuera de la organización		7, 8 y 13	17
302-3 Intensidad energética		7, 8 y 13	17
302-4 Reducción del consumo energético	Principio N° 7 Principio N° 8 Principio N° 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	7, 8 y 13	17
302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Principio N° 7, 8 y 9	7, 8, 9, 12, 13, 17	11, 15



Índice de contenidos
GRI Standards

	Equivalencia Pacto Mundial/Comentarios	ODS	Pág
GRI 303 · Agua			
303-1 Extracción de agua por fuente	Principio N° 7	6	17
GRI 305· Emisiones			
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Principio N° 7, 8 y 9		17
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía	Principio N° 7, 8 y 9		17
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Principio N° 7, 8 y 9		17
305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Principio N° 7, 8 y 9		17
GRI 306: Efluentes y residuos			
306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Principio N° 7 y 8	6	15, 17
306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Principio N° 7 y 8	6	18
GRI 307· Cumplimiento ambiental			
307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Ningún incumplimiento ni sanción		10
GRI 308 · Evaluación ambiental de proveedores			
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		13	13
308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		13	13



Índice de contenidos
GRI Standards

	Equivalencia Pacto Mundial/Comentarios	ODS	Pág
GRI 400 Temas sociales			19
GRI 401 · Empleo			
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Principio Nº 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.	8, 10	21
401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Principio Nº 1 y 6		22
401-3 Permiso parental	Principio Nº 6	3, 5	22
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa			
402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Principio Nº 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.	3, 5	22
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo			
403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Por tamaño de las empresas la prevención de riesgos laborales corre a cargo de un servicio externo (SPA).		
403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional		3, 8	23
403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Solo puede darse un alto riesgo de accidentabilidad in itinere entre el personal del servicio técnico.		
403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Incluido en convenio colectivo sectorial.		



Índice de contenidos
GRI Standards

	Equivalencia Pacto Mundial/Comentarios	ODS	Pág
GRI 404: Formación y enseñanza			
404-1 Media de horas de formación al año por empleado		4	24
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		4	24
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		5, 8	24
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades			
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Principio N° 6	5	6 y 21
405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		5	21
GRI 406: No discriminación			
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Principio N° 6	5, 8	22
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva			
407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Principio N° 6	8	13
GRI 408: Trabajo infantil			
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Principio N° 2. No ser cómplice de abusos de los derechos. Principio N° 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil. No se han detectado dichos riesgos.	8, 16	13



Índice de
contenidos
GRI Standards

	Equivalencia Pacto Mundial/Comentarios	ODS	Pág
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	Principio N° 2. Principio N° 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.		
409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No se han detectado dichos riesgos.	8, 16	13
GRI 412: Evaluación de derechos humanos			
412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Principio N° 1, 2, 4 y 6 No se han identificado riesgos materiales.	8, 16	13
GRI 413: Comunidades locales			
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Principio N° 1	1, 2	25
GRI 414: Evaluación social de los proveedores			
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Principio N° 6	5, 8	13
414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		5, 8, 16	13
GRI 415: Política pública			
415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No existen por explícita declaración de neutralidad política en el Código de Conducta		5
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes			
416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios			23
416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios		16	23



Índice de
contenidos
GRI Standards

Equivalencia Pacto Mundial/Comentarios	ODS	Pág
GRI 417: Marketing y etiquetado		
417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	12	12
417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	12	12
417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	12, 16	12
GRI 418: Privacidad del cliente		
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	16	10
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico		
419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	16	10