



Cuidando

Memoria de sostenibilidad 2020

Memoria de sostenibilidad 2020

Seguimos activando un futuro más sostenible y siendo fieles a nuestro compromiso de transparencia con los grupos de relación. Por eso, un año más, publicamos la memoria de sostenibilidad para informar de los hechos relevantes de nuestra actividad dentro del ámbito económico, social y ambiental. Esta memoria ha sido elaborada siguiendo los principios y contenidos básicos establecidos en los Estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI), con un nivel de conformidad: "opción esencial". Los datos publicados corresponden al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020.

CONTENIDOS

01

Carta del Presidente y
del Director General

4

02

Resumen de 2020

8

03

Activamos la
sostenibilidad

12

04

Las personas, un activo
clave

33

05

El medio ambiente,
una prioridad

44

06

Proveedores que
comparten valores

54

07

Implicados con la
comunidad local

57

08

Índice de contenidos
de GRI y Pacto Mundial

60

01

CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL DIRECTOR GENERAL

CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL DIRECTOR GENERAL

Cuidando

Cuando los historiadores del futuro revisen la época que estamos viviendo, sin duda, definirán el 2020 como el año de la pandemia. El año que el virus Covid-19 confinó el mundo.

Este hecho que –en el momento de redactar estas líneas aún condiciona el normal desarrollo de nuestras vidas y de nuestra actividad– ha evidenciado los riesgos que rodean el desarrollo de la sociedad humana y, sobre todo, la importancia capital de cuidar de nuestro entorno para cuidar la salud de las personas. Como ya se ha dicho muchas veces, no podemos estar sanos sin un planeta sano.

Es por lo que, desde Anthesis Lavola, pensamos que 2020 ha sido, más que nunca, el año de cuidar de todo lo que nos importa. Y así lo hemos reflejado en nuestra memoria de sostenibilidad de este año que hemos titulada "CUIDANDO".



CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL DIRECTOR GENERAL

Cuidando las personas:

Cuidar de las personas ha sido una manera de hacer empresa desde nuestros inicios. Y es que nuestro equipo, clientes, proveedores, colaboradores y sus familias son lo más importante de Anthesis Lavola. Durante la crisis sanitaria hemos seguido de forma responsable las recomendaciones de las autoridades para proteger la salud de todos y nos hemos adaptado continuamente para dar la respuesta adecuada a las diferentes situaciones vividas. Al mismo tiempo, también hemos procurado estar cerca de todas las personas –a través de diferentes canales digitales–, hemos acompañado a las que enfermaron o a las que, por desgracia, perdieron a sus seres queridos.

Por otra parte, queremos destacar la buena respuesta de todas las personas de nuestra organización: habéis sido decisivos y decisivas para hacer frente a esta crisis sanitaria global, para mantener nuestra actividad y, prácticamente, el 100% de nuestras capacidades productivas a través del teletrabajo. De este modo, no sólo hemos podido mantener el equipo, sino que –especialmente, a partir de la segunda mitad de 2020– hemos podido contratar nuevos talentos para la empresa, incrementando nuestra plantilla un 24% respecto 2019.

Cuidando los clientes:

Gracias a esta respuesta decidida de todas y todos, hemos podido garantizar la continuidad de nuestra atención y de los servicios a los clientes, así como de los proyectos que ya teníamos en marcha, gracias a adoptar nuevas soluciones digitales que se han convertido en una alternativa válida y necesaria para muchas actividades que desarrollamos.

Este esfuerzo de adaptación ha sido reconocido por nuestros clientes, que han aumentado su índice de satisfacción hasta un 8,7 sobre 10 (en 2019 fue de un 8,23) y, también, por los 140 nuevos clientes que han querido confiar en nuestros servicios.

Cuidando la economía:

Mientras en algunas administraciones se debatía sobre si era más importante la salud o la economía, en Anthesis Lavola no tenemos ninguna duda: cuidamos las finanzas porque priorizamos las personas. De esta manera y a pesar de la incidencia de la pandemia en nuestra actividad, en 2020 hemos podido desarrollar 615 proyectos (solo 24 por debajo de 2019) que nos han permitido alcanzar una cifra de negocio de 9,7 M €, un poco por debajo de la cifra del año anterior (10,67 M €).

CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL DIRECTOR GENERAL

Cuidando el entorno:

La adaptación masiva del teletrabajo y la escasa movilidad laboral han tenido un efecto positivo para el medio ambiente. Y es que a lo largo de 2020 hemos reducido un 48% el consumo total de energía y hemos disminuido un 61% nuestras emisiones respecto al año anterior: tan solo hemos generado 39 t CO₂ que son totalmente compensadas con nuestro servicio *Clean CO₂*.

Y cuidando el futuro:

Si hay algo que está consiguiendo el consenso en esta sociedad postpandemia es la sostenibilidad, más necesaria que nunca para poder cumplir los 17 ODS de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. En esta línea, mantenemos nuestro firme compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas implementando en nuestra compañía los diez principios que recoge esta iniciativa internacional.



Estamos inmersos en la década decisiva y las personas que formamos parte de Anthesis en todo el mundo asumimos un papel clave como expertos activadores de la sostenibilidad para poder tener personas, organizaciones y territorios más productivos y resilientes en los próximos años. Además, compartimos un compromiso y unos valores comunes –recogidos en el *Anthesis Spirit*– que nos inspiran en nuestra tarea transformadora para el futuro del planeta.

Hemos aprendido las lecciones de esta pandemia y ahora somos más fuertes y estamos más preparados para hacer frente a los numerosos retos climáticos y ambientales que enfrentamos globalmente.

Pere Pous, Presidente
Toni Mansilla, Director General

02

RESUMEN DE 2020

DATOS DESTACADOS 2020

(102-7)

Cuidamos el entorno y los proveedores

125 MWh
consumo total de energía
-48% respecto el 2019

764 kWh
energía eléctrica por empleado/a de oficina (PME)
-32% respecto el 2019

702 kg
papel consumido
-40% respecto el 2019

100%
papel reciclado y libre de cloro con certificado ÁngelAzul

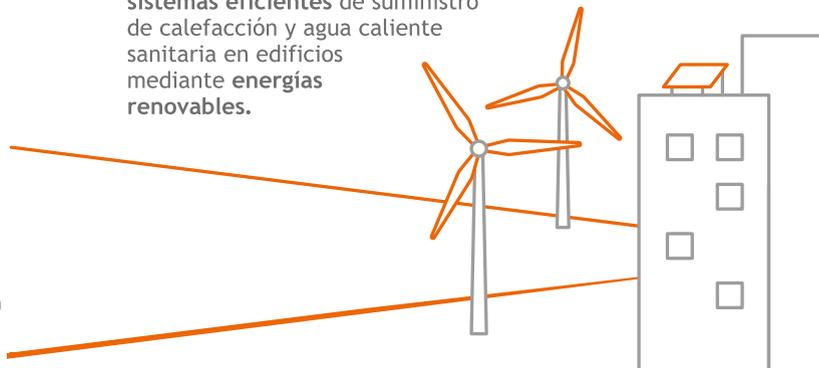
El 100% de las emisiones generadas son compensadas con Clean CO₂
www.clean-co2.com



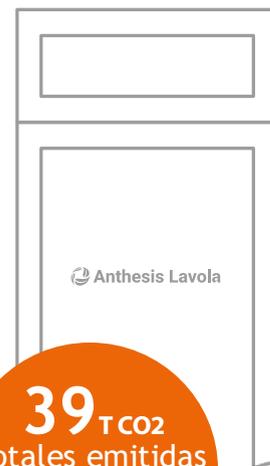
CHESS SET UP

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 el 80% de ellos están homologados de ámbito local (Cataluña)



39 T CO₂
totales emitidas

-61% respecto el 2019

Algunos de nuestros **proveedores** han decidido implicarse **voluntariamente** en la iniciativa



DATOS DESTACADOS 2020

Cuidamos los clientes



Cuidamos las personas



DATOS DESTACADOS 2020

SOLUCIONES



PROGRAMAS EDUCATIVOS

740.709 usuarios atendidos en los diferentes programas y equipaciones educativas



CENTRES DE EDUCACIÓN AMBIENTAL Y PROCESOS DE PARTICIPACIÓN

30.775 sesiones o actividades educativas llevadas a cabo



MUSEOS Y CENTROS DE CIENCIA



CONSULTORÍA EDUCATIVA

Casi **1.000** trabajadores y trabajadoras formados a través de nuestros cursos



CAMPAÑAS

69.507 personas informadas



RESIDUOS

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



CAMBIO CLIMÁTICO

Hemos trabajado medidas de adaptación al cambio climático en municipios afectando a **+2 millones** de habitantes



CIUDAD Y TERRITORIO

+20.000 ha de territorio con planteamiento de medidas de mejora de la conectividad ecológica y la infraestructura verde



SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

+25 sectores productivos asesorados en sostenibilidad. Incorporación la nueva línea de servicios de Finanzas sostenibles



ECONOMÍA CIRCULAR

+50 empresas con quienes hemos trabajado para calcular el impacto ambiental de sus productos



GESTIÓN DEL CO₂

42'3 M t CO₂ calculadas (huella de carbono)



ENERGÍA

+50 auditorías energéticas

03

ACTIVAMOS LA SOSTENIBILIDAD

ANTHESIS GROUP

(102-10)

Desde el año 2019 estamos fusionados 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 desarrollamos estrategias de sostenibilidad impulsadas desde el ámbito financiero, avaladas 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.

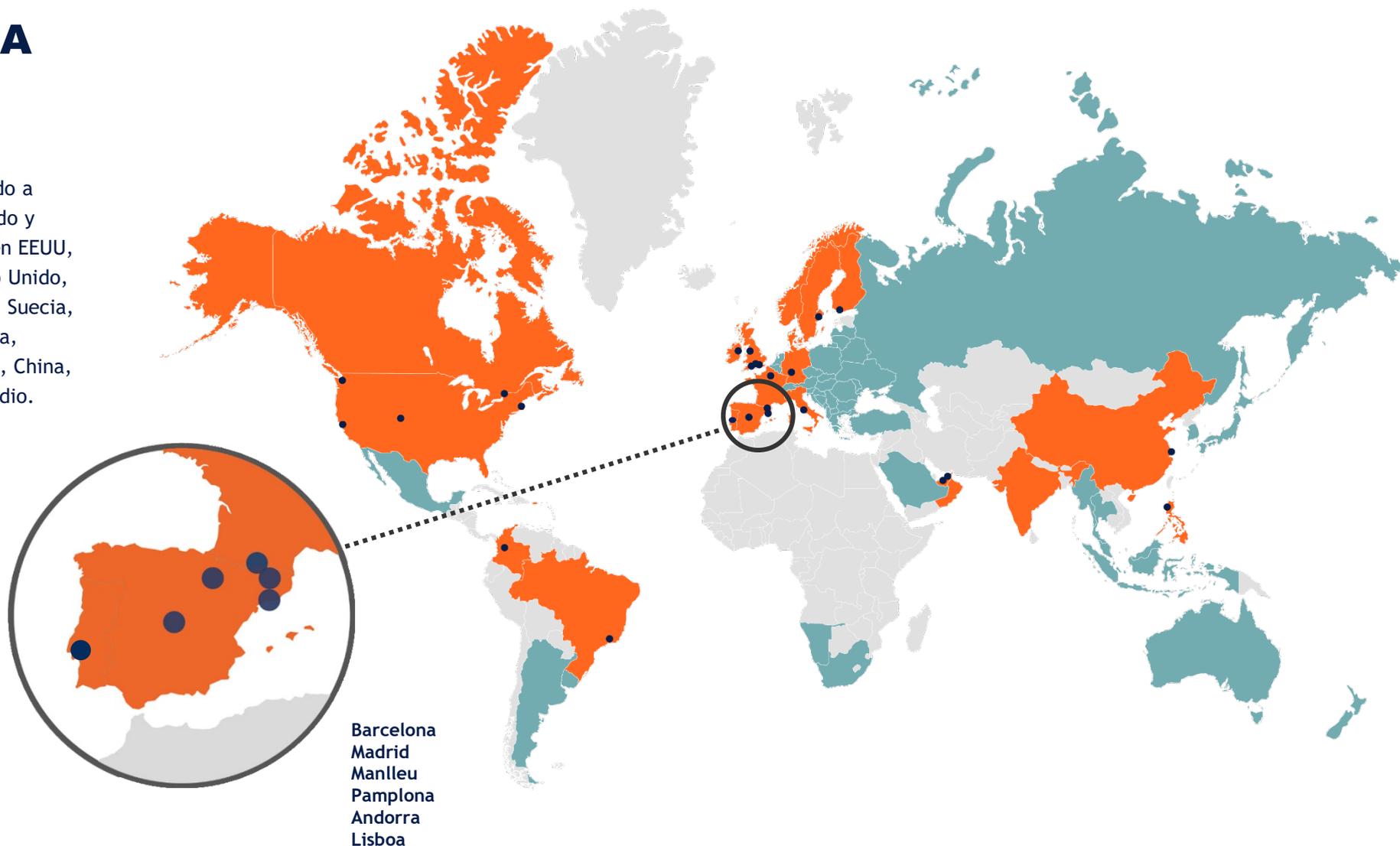
De este modo, el equipo profesional de Anthesis Lavola refuerza los expertos de todo el mundo de Anthesis, que dan soporte a clientes de todos los sectores de la industria de multinacionales corporativas como Walmart, Tesco, The North Face, Orange, HP, British Gas y Ecolab. También crece la presencia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



PRESENCIA GLOBAL

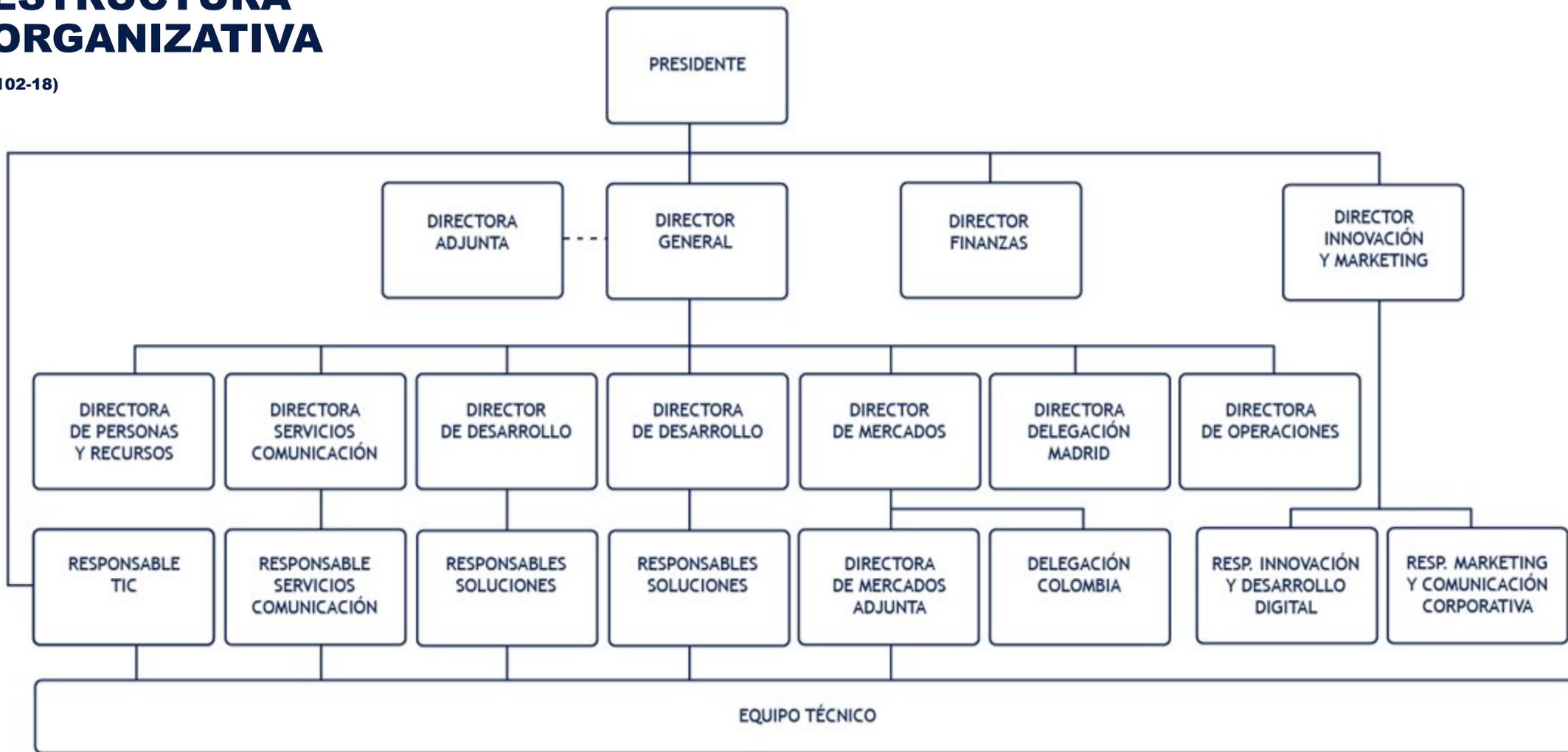
(102-3, 102-4, 102-6)

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 en Oriente Medio.



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

(102-18)



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Composición (diciembre 2020)

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

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 2020)

Miembro	Cargo	Tiempo de permanencia
Pere Pous	Presidente. Director de finanzas. Director de innovación y marketing	39 años
Antoni Mansilla	Director general	25 años
Núria Pous	Adjunta de dirección	7 años
Gemma Degés	Directora de operaciones	16 años
Marta Soler	Directora de personas	14 años
Miquel Àngel Rubio	Director de desarrollo	16 años
Marta Lacruz	Directora de desarrollo	17 años
Adrià Gelabert	Director comercial	16 años
Yolanda Fulgueiras	Directora de la oficina de Madrid	3 años

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

COMITÉ EJECUTIVO

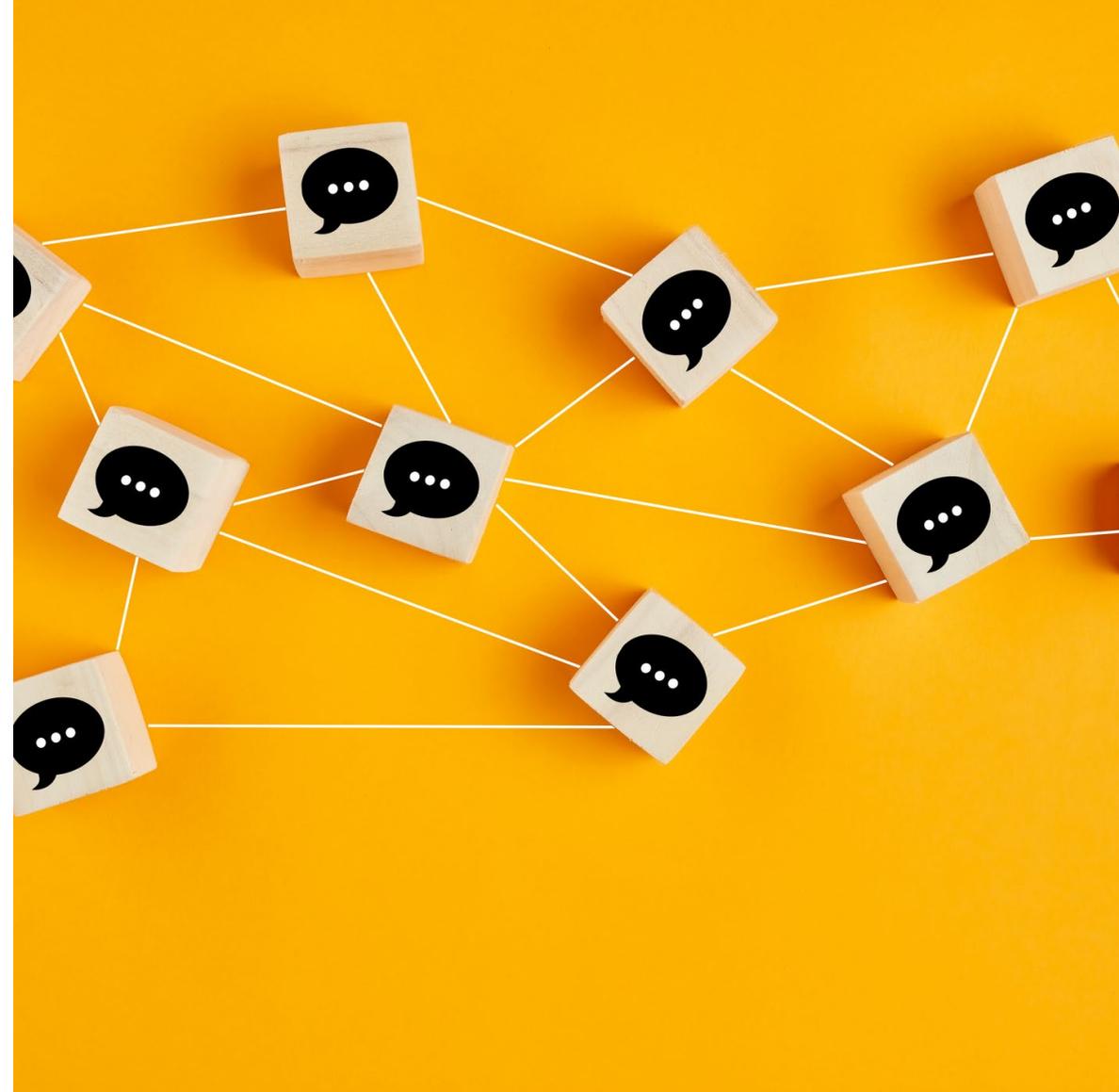
Está formado por la Dirección General y se reúne semanalmente para hacer el seguimiento económico, de indicadores estratégicos y de gestión de proyectos.

COMITÉ COMERCIAL

Está formado por la Dirección General, la Dirección Comercial, la Dirección de Desarrollo y los Gestores de cuentas. Este comité se reúne quincenalmente 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 y trabajadoras 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.
- **Comité de Comunicación**, formado por cinco representantes de la empresa que se reúnen regularmente para comunicar a la plantilla las novedades sobre el impacto de la COVID-19 en la empresa, así como las acciones llevadas a cabo.
- **Grupo de trabajo DEI**, formado por miembros de Recursos humanos, marketing y consultoría, que se reúnen periódicamente para trabajar los aspectos de diversidad, equidad e inclusión dentro de la organización y para alinearse con el Comité DEI Global de Anthesis.

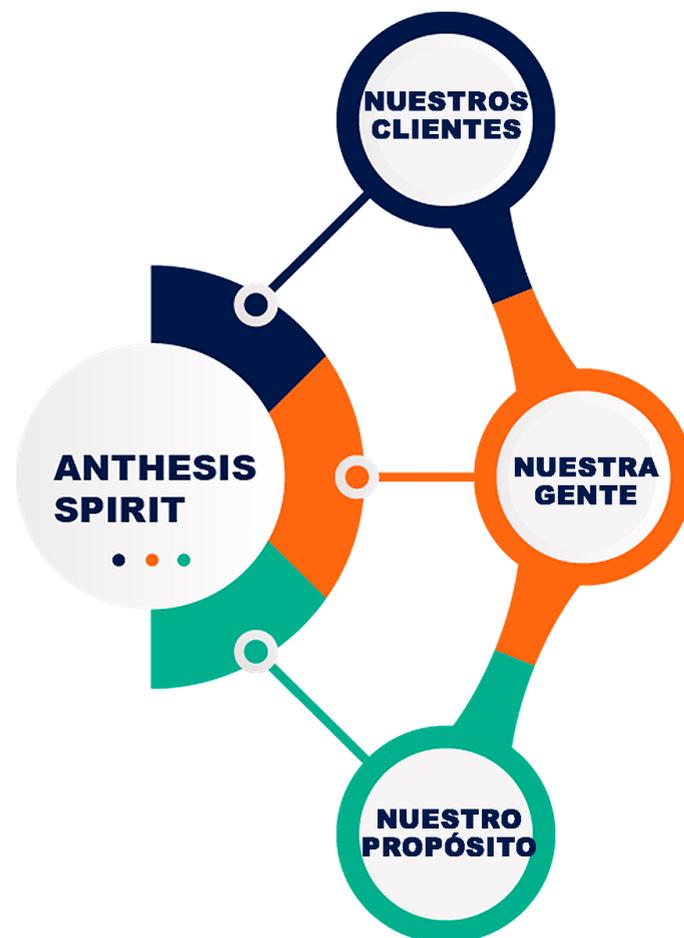


LO QUE NOS MUEVE: EL “ANTHESIS SPIRIT”

(102-16)

El *Anthesis Spirit* nos conduce y nos diferencia. Define quién somos y como hacemos las cosas. Actúa como nuestra guía por la cultura, el crecimiento y el desarrollo. Basado en la cultura y los valores adecuados, es nuestro ADN operativo. Estamos comprometidos en conseguir la sostenibilidad y, para hacerla posible, nos basamos en cuatro ámbitos diferentes:

- **Crecimiento personal:** captamos líderes y expertos mundiales, unidos a través de valores que hacen que nuestra experiencia sea convincente.
- **Desarrollado por 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 su experiencia allá donde es importante a nivel local y global.
- **Ejecución e implementación:** nuestra mentalidad “activadora” nos conduce hacia un impacto transformador y ejecutivo.



El marco T3 es nuestra forma de desarrollar relaciones duraderas y productivas con los clientes para generar confianza, crecimiento e impacto.

El *Anthesis Spirit* está en el centro de nuestro enfoque T3 para el servicio al cliente. Equilibra el impacto con el pragmatismo con valores basados en la confianza y el mercado.

Creemos que el *Anthesis Spirit* es nuestro principio diferencial, la clave que apoya a la excelencia y a la verdadera profesionalidad en nuestro servicio al cliente



INNOVACIÓN

(102-11)

Sistema de Gestión de la Innovación

Disponemos de un Sistema de gestión de la Innovación que nos permite emprender y gestionar los procesos internos de ideación, conceptualización, testeo y desarrollo continuado de nuevos productos y servicios con el objetivo de adaptarnos a las nuevas tendencias y necesidades. Nuestro objetivo es aportar valor a nuestros clientes, especialmente en el marco de la transformación digital, facilitándoles herramientas eficientes para el incremento de la sostenibilidad ambiental, social y económica.

Durante 2020 se ha seguido trabajado en las ideas ganadoras del concurso de Innovación 2019. Una de ellas (visores de cartografía digital, *Dashboards* cartográficos y *Storymaps*) ha salido al mercado y otra (indicador de habitabilidad sostenible) ha sido descartada después de identificar que no hay una demanda social significativa para la propuesta.



Durante el 2020 se ha trabajado también en la mejora de funcionalidades de nuestro software *Clean CO₂* para el cálculo de la huella de carbono de organizaciones, acontecimientos y productos y la compensación certificada de emisiones. Asimismo, se han desarrollado nuevas funcionalidades en las soluciones tecnológicas y digitales para la gestión de la recogida de residuos urbanos y limpieza viaria que desarrollamos en el marco de la Cooperativa de Innovación Aporta.

En términos de balance general, el porcentaje de las ventas de productos y servicios introducidos o mejorados en los últimos tres años sobre el total de ventas ha pasado de ser el 1% el 2019 a ser el 6% el 2020.

SISTEMA DE GESTIÓN

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, 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.



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.

Disponemos de un Plan de igualdad de oportunidades para fomentar la igualdad a la organización en los procesos de selección, promoción, formación y retribución del personal. Además, disponemos de un **Plan de Sostenibilidad** y de un **Código Ético**. El objetivo del Código es establecer los valores que tienen que 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.

Trabajamos para conseguir la certificación **B Corp** por tal utilizar el poder de las empresas para construir una economía más inclusiva y sostenible que cumpla los estándares verificados más altos de rendimiento social, ambiental, de transparencia y rendición de cuentas.

“

A lo largo de 2020 hemos trabajado, en el marco de Anthesis Group, para obtener la certificación B Corp”



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)



Programa DEI

Nuestro programa de diversidad, equidad e inclusión (DEI) está impulsado por un comité directivo a nivel mundial, apoyado por grupos de trabajo regionales.

Esta agenda se basa en los comentarios que transmiten los trabajadores de Anthesis con el fin de cumplir con tres objetivos principales:

- Mantener una cultura donde todo el mundo se sienta incluido.
- Fomentar una Anthesis más **diversa**.
- Impulsar la **igualdad de género** a todos los niveles.

Fomentando una cultura inclusiva

- **Reclutamiento:** estamos trabajando para construir un canal de talento más diverso, incluyendo el desarrollo de programas de aprendizaje y prácticas.
- **Redes de empleados:** para crear un espacio seguro para grupos de empleados específicos.
- **Celebrando la diversidad:** haciendo campañas durante todo el año para celebrar nuestra diversidad, concienciar y fomentar la inclusión.
- **Comunidad de aprendizaje entre iguales:** se está popularizando una comunidad de aprendizaje DEI donde nuestros empleados se reúnen para debatir y aprender de forma compartida.

Grupo de Trabajo de Justicia Racial (GTJR)

Reconocemos que entender la injusticia racial es un primer paso clave y crucial para crear un cambio verdadero y duradero.

Hemos formado un grupo de trabajo formado por una sección transversal de empleados de todo el mundo que escuchan, aprenden y actúan para identificar el aspecto de la justicia racial para que se nos movilice eficazmente desde Anthesis alrededor de esta agenda ahora y durante los próximos años.



Hay demasiadas organizaciones, muchas de ellas buenas, que hablan poco sobre la injusticia racial y no hacen nada para producir cambios duraderos. No quiero que Anthesis sea una de esas empresas. Abrimos los ojos y las orejas para entender cómo es el racismo, con la dedicación de nuestro grupo de trabajo sobre justicia racial que explora qué cambios hacen falta en nuestra manera de funcionar, internamente y más allá.”

Stuart McLachlan
CEO y Patrocinador Ejecutivo del GTJR.

CANAL ÉTICO Y PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Además, hemos habilitado un Canal Ético donde se puede llevar a cabo cualquier consulta o demanda sobre nuestro código ético, 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 (somos signatarios desde el año 2009) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Somos miembros de la Community GOLD de GRI desde 2004.



GRUPOS DE INTERÉS

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

En Anthesis Lavola ponemos una atención especial en los grupos de interés, puesto que tienen una función clave al definir qué temas son especialmente relevantes para nuestra responsabilidad social.

Por eso, establecemos canales de comunicación y diálogo diferenciados y adaptados para cada uno de ellos, que nos permiten conocer las prioridades e inquietudes en cuanto a nuestra organización.



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.

Listado de temas materiales

Temas de sociedad	Temas ambientales	Temas económicos	Temas de prácticas laborales	Temas de responsabilidad de producto
Cumplimiento normativo	Consumo energético	Desempeño económico	Conciliación familiar	Satisfacción de los clientes
Acción social	Impacto ambiental de los servicios ofrecidos		Formación y educación	Desarrollo de los productos - servicios que aportan valor
No discriminación	Emisiones de GEI		Salud y seguridad laboral	Privacidad de los clientes
			Igualdad de retribución entre hombres y mujeres	
	Consumo de materiales		Relaciones empresa y trabajadores	
	Ocupación			

ÁMBITOS Y SOLUCIONES

(102-2)

Nuestras capacidades cubren múltiples ámbitos de especialización que dan un apoyo colectivo al cambio sistémico.



Estrategia + Gobernanza

Ayudamos a las organizaciones a definir estrategias de sostenibilidad holística que impulsan el rendimiento y contribuyen a la resiliencia.



Operaciones + Suministro

Transformamos vuestra estrategia corporativa, identificando a los actores de las cadenas de suministro y satisfaciendo la demanda de los clientes por productos y operaciones más sostenibles.



Productos + Servicios sostenibles

Abordamos las exigencias regulatorias y de los clientes en la elaboración de productos más respetuosos con el medio ambiente. Mejoramos los procesos de negocio y creamos más valor con menos recursos.



Marca + Comunicaciones

Damos valor a través de marcas sostenibles y con propósito. Amplificamos el impacto de vuestras inversiones en sostenibilidad.



Educación + Cultura

Transformamos las mentes y la conciencia social a través de campañas y proyectos inspiradores, atractivos y educativos. Combinamos recursos pedagógicos innovadores, creativos y a medida para apoyar a una sociedad más sostenible.



Ciudades + Territorios

Diseñamos e impulsamos iniciativas de impacto para las ciudades y los territorios a nivel mundial. Ayudamos en las ciudades a medir las emisiones, modelar escenarios, a establecer objetivos y a tomar medidas para convertirse en territorios neutros y circulares.



Transacciones + Finanzas

Apoyamos en las evaluaciones medioambientales y de seguridad y salud (EHS) integradas en procesos de *due diligence* multidisciplinares, complementados con servicios de asesoramiento de ESG a medida para proteger y mejorar las inversiones y facilitar el acceso en el capital.



PRODUCTOS

(102-2)

Con el objetivo de ofrecer el mejor servicio, 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.



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 2020 hemos prestado servicios a más de 500 clientes, de los cuales el 58,7% pertenecen al sector privado y el 41,3% al sector público, y hemos desarrollado un total de 615 proyectos.

(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 fijamos es poder cubrir sus necesidades 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 mejor respuesta 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 2020 el valor medio de satisfacción de nuestros clientes es de 8,7 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.

Estado del valor añadido (€)

(201-1)

	2018	2019	2020
Valor económico creado	9.923.596,31	10.855.471,12	9.645.987,96
Ventas netas	9.767.158,77	10.667.935,82	9.458.388,43
Otros ingresos	156.437,54	187.535,30	187.599,53
Valor económico distribuido	9.481.475,56	10.548.346,14	9.374.114,32
Costes de explotación	3.182.458,94	3.511.599,25	2.648.626,05
Gastos salariales	6.152.549,20	6.943.306,24	6.642.026,57
Pagos a administraciones públicas	95.194,85	52.579,16	55.444,74
Comunidad	14.205,20	7.666,20	2.101,20
Proveedores de capital	37.067,37	33.195,29	25.915,76
Valor económico retenido	442.120,75	307.124,98	271.873,64
Amortizaciones	111.522,84	114.894,25	115.865,04
Aportación a reservas	330.597,91	192.230,73	156.008,60

04

LAS PERSONAS, UN ACTIVO CLAVE

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 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 su 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.



PERFIL DE LA PLANTILLA

(102-8)

	2018	2019	2020
Plantilla media equivalente	207	221	211
Plantilla a 31/12 según género	264	277	240
Mujeres	174	195	173
Hombres	90	82	67

Este año la plantilla media equivalente se ha reducido un 5%, aun así, el 93% de nuestro personal de oficinas tiene un contrato indefinido. Además, destacamos la creación de 247 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 los efectos de la COVID-19 han determinado el desarrollo de un gran número de proyectos, hecho que ha hecho oscilar considerablemente de un año al otro el perfil de la plantilla. Además, el dato de la plantilla puede variar en función del número y de la magnitud de proyectos de corta duración (campañas informativas, actividades educativas, etc.), o de una duración determinada superior en el año (gestión de equipaciones, etc.), que requieran la contratación de un gran número de personas para periodos concretos.



PERFIL DE LA PLANTILLA

Plantilla según el puesto de trabajo

	2018	2019	2020
Plantilla en oficinas	47%	47%	55%
Plantilla en centros externos	53%	53%	45%

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

Plantilla según la categoría profesional

	2018		2019		2020	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	67%	33%	44%	56%	44%	56%
Responsables de solución	10%	90%	27%	73%	12%	87%
Responsables de proyectos	15%	85%	24%	76%	29%	71%
Personal técnico y de administración	29%	71%	27%	73%	23%	77%
Total	27%	73%	28%	72%	25%	75%

PERFIL DE LA PLANTILLA

Plantilla según género y grupo de edad

Grupo de edad	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 25 años	19	29	48	18	29	47	12	15	27
De 26 a 35 años	39	80	119	34	88	122	27	74	101
De 36 a 45 años	17	45	62	18	55	73	13	62	75
De 46 a 55 años	11	16	27	9	18	27	10	18	28
Más de 55 años	4	4	8	3	5	8	3	6	9
Total	90	174	264	82	195	277	65	175	240

Plantilla según tipo de jornada

	2018		2019		2020	
	Plantilla total	Plantilla de oficinas	Plantilla total	Plantilla de oficinas	Plantilla total	Plantilla de oficinas
Completa	165	112	153	121	37	108
Hombres	54	30	39	34	9	31
Mujeres	111	82	114	87	28	77
Parcial	99	12	124	13	70	25
Hombres	36	3	43	4	24	3
Mujeres	63	9	81	9	46	22

El 93% del personal de oficinas tiene contrato indefinido.

PERFIL DE LA PLANTILLA

Plantilla por tipo de contrato

	2018		2019		2020	
	Plantilla total	Plantilla de oficinas	Plantilla total	Plantilla de oficinas	Plantilla total	Plantilla de oficinas
Indefinido	52%	86%	55%	89%	76%	93%
Temporal	48%	14%	45%	11%	24%	7%

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 un 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 2020, hemos acogido 4 personas en prácticas. Una vez finalizado el periodo de prácticas hemos incorporado a nuestra plantilla a 1 persona, un 25% 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 2,41%, 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.

	2018	2019	2020
Plantilla con diversidad funcional	2,42%	2,22%	2,41%

BENEFICIOS Y CONCILIACIÓN

(401-2)

A pesar de la excepcionalidad marcada por la pandemia del COVID-19, Anthesis Lavola ha seguido trabajando para garantizar el mantenimiento de la actividad laboral mediante el teletrabajo y ha seguido favoreciendo la conciliación de la vida profesional y familiar ofreciendo a todos los trabajadores la posibilidad de adherirse a una serie de beneficios sociales.

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.
- Facilidades para la jornada intensiva a las personas que solicitan reducción de jornada para atender los hijos.
- Facilidades para la reducción de jornada a las personas que lo soliciten por motivo de estudios.
- Seguro de accidentes que cubre toda la plantilla.
- Retribución flexible.
- Permisos no retribuidos.
- Mejora de la flexibilidad de las vacaciones retribuidas.



BENEFICIOS Y CONCILIACIÓN

Todas las personas que trabajan en Anthesis Lavola tienen el 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

	2018		2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de personas que se han acogido a permisos de maternidad o paternidad	3	17	2	12	2	13
Número de personas que han vuelto a ocupar el mismo puesto de trabajo después del permiso	3	17	2	12	2	13
Número de personas que continúan en la empresa después de 12 meses de la finalización del permiso	3	15	0	12	2	10

FORMACIÓN

(103-1/2, 404-2)

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.

El 2020 se han realizado diferentes formaciones mayoritariamente virtuales. 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 en temas de comunicación, redes sociales e innovación entre otros.



COMUNICACIÓN INTERNA

Feliz lunes, feliz semana

Este año se implementó un correo interno para informar sobre el estado de la empresa y las personas trabajadoras en relación con las noticias sobre la COVID-19, y se ha ido consolidando como un correo con información diversa de la empresa para explicar las novedades de la semana, tanto de la empresa, como de ámbito social.

Complementariamente, también se envía información periódica a todas las personas trabajadoras sobre la mejora continua al trabajo (la gestión del tiempo, la planificación de tareas, la gestión de equipos, etc.) vía correo electrónico o a través de la red interna de comunicación.

“

*En 2020 hemos lanzado el correo **Feliz lunes, feliz semana para tratar temas de interés laboral y social.**”*

Feliz lunes
FELIZ SEMANA!



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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

En este 2020 la excepcionalidad de la COVID-19 ha condicionado que desde Anthesis Lavola se haya establecido un [Plan de Contingencia COVID-19, con un protocolo para la reanudación de la actividad laboral](#).

Este protocolo ofrece unas pautas y normas de actuación en la oficina y en casa, cuando se teletrabaje, para prevenir los contagios de COVID-19 y ofrecer un entorno laboral seguro.

Disponemos de un Comité de Seguridad y Salud, formado en igual número por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. Las tres personas representantes de la plantilla y las personas delegadas de prevención han sido elegidos por votación entre los trabajadores y trabajadoras representan la totalidad del personal. 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 personas trabajadoras 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 otro lado, 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

	2018	2019	2020
Índice de gravedad	0,46	0,16	0,05
Índice de frecuencia	18,68	18,5	2,69

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.

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* obtenida el año 2010. El edificio también dispone de etiqueta energética con cualificación A.



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



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.



(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.

En 2019 se instalaron los paneles fotovoltaicos para autoconsumo y una bomba de calor de alta eficiencia, finalizando así las obras relacionadas con este proyecto. En 2020 la producción de la energía fotovoltaica se convirtió en cerca del 15% de nuestro consumo eléctrico y hay que destacar la caída de prácticamente el 50% del consumo de energía, causada en gran parte por la COVID y también por la eficiencia de la nueva instalación.

PLAN DE DESPLAZAMIENTOS DE EMPRESA

En Anthesis Lavola disponemos de un plan de desplazamiento de empresa como un instrumento importante para mejorar y reflejar nuestro compromiso 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 el periodo 2019-2020 hemos reducido en un 16% el consumo total de electricidad y en un 62% el consumo de combustibles fósiles de la flota de vehículos propia.

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

En la tabla siguiente se incluyen los consumos energéticos de Manlleu (almacén y Ecoedificio), de Barcelona (oficina y Cosmo Barcelona), de Madrid, Pamplona, Bogotá y Andorra.

Consumo de energía (302-1, 302-3)	2018	2019	2020
Consumo de energía eléctrica (kWh)	110.209	113.482	95.529
Consumo de gas natural (kWh)	110.987	74.447	8.311
Consumo de combustibles líquidos para los vehículos (diesel y gasolinas) (kWh)	98.219	56.713	21.635
Consumo total de energía (kWh)	319.415	244.642	125.475

ENERGÍA Y EMISIONES

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, hecho 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 40 toneladas de CO₂, que compensaremos durante el año 2021.

Como muestra de la trayectoria de este compromiso, tenemos inscrita la huella de carbono del año 2019 (alcance 1 y 2) en el *Registro Huella* para las actividades de consultoría ambiental (redacción de proyectos) y de servicios al cliente desarrollados a 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 2016-2018, para el alcance 1 y 2.

Actualmente estamos trabajando en la inscripción de la huella de carbono de 2020 en el *Registro Huella*.

Además, desde el año 2010 formamos parte del [Programa de Acuerdos Voluntarios](#) impulsado por la Oficina Catalana de Cambio Climático (OCCC), que implica registrar anualmente el inventario de emisiones de GEH y aplicar medidas para reducir las.



ENERGÍA Y EMISIONES

Emisiones

Toneladas de CO ₂	2018	2019	2020
Alcance 1	49,18	30,52	7,94
Alcance 2	5,55	5,19	3,57
Alcance 3	51,76	65,46	27,88
Total	106,49	101,17	39,40

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.

Las emisiones globales han disminuido un 61% en el periodo 2019-2020. Hay que tener en cuenta que el inventario de 2020 se ha visto afectado por los efectos de la Covid-19.

La electricidad consumida en las oficinas de Cataluña es de origen 100% renovable.

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 40%, gran parte gracias al teletrabajo a causa de la pandemia, aunque en parte también gracias a un seguimiento y control de los proyectos que demandan más cantidad de este material. Aun así, seguimos trabajando para optimizar los procesos y reducir la necesidad.

Así mismo, 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. A lo largo de los últimos años hemos conseguido reducir y estabilizar el consumo.

	2018	2019	2020
Papel (kg)	1.361,19	1.174,25	702,13

El 100% del papel consumido en Anthesis Lavola es libre de cloro y dispone de la certificación Ángel Azul. En el periodo 2019-2020, hemos reducido un 40% 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 11%, llegando a más de 900 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.

A lo largo del año revisamos la idoneidad de todas las compras, de forma que hacemos una evaluación continuada de nuestros proveedores. Asimismo, a final de año llevamos a cabo una revisión y evaluación global de cada proveedor para verificar que cumpla los compromisos suscritos. En el supuesto de que en alguno de estos seguimientos y comprobaciones detectemos alguna incidencia o incumplimiento relevante, lo registramos como no conformidad y valoramos la inactivación del proveedor.

Finalmente, de manera periódica solicitamos a los proveedores la renovación de los compromisos adquiridos, así como la actualización de la documentación que verifica su cumplimiento.



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** (en catalán), 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 una 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**, **INNOVI** y el **United States Green Building Council**, entre otros. Puedes consultarlo en detalle [aquí](#).



ABRIMOS LAS PUERTAS DEL ECOEDIFICIO

(413-1)



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

Este año, a causa de las restricciones que ha comportado la gestión de la COVID-19, no se ha permitido el acceso del público al Ecoedificio.

Donaciones

(413-1, 201-1)

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

Este año hemos centrado estas colaboraciones en dos entidades: Cáritas 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	13	
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	13, 28	
102-3 Localización de la sede central de la organización	Rambla de Catalunya, 6, planta 2, 08007 Barcelona, SP Avinguda de Roma, 252-254, 08560 Manlleu, SP	
102-4 Localización de las operaciones	14	
102-5 Propiedad y forma jurídica	13	
102-6 Mercados servidos	14, 31	
102-7 Dimensión de la organización	9-10, 32	
102-8 Información de empleados y otros trabajadores	34-36	
102-9 Cadena de suministro	54-56	
102-10 Cambios significativos en la organización y la cadena de suministro	13	
102-11 Principio o enfoque de precaución	21, 45-46	
102-12 Iniciativas externas	22, 24, 31	
102-13 Participación en asociaciones	31	
Estrategia		
102-14 Declaración del máximo responsable de la organización	5-7	
Ética e integridad		
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	15, 23	

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 ningún 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 2020.	
102-51 Fecha del último informe	2020	
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	61	
102-55 Índice de contenidos GRI	61-68	
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 del 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	45-53, 56	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	45-53, 56	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	45-53, 56	
GRI 301 Materiales 2016		
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	52	
GRI 302 Energía 2016		
302-1 Consumo energético dentro de la organización	48	
GRI 305 Emisiones 2016		
305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1)	50	
305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 2)	50	
305-3 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 3)	50	
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	56	

TEMAS MATERIALES

CONTENIDO ESTÁNDAR GRI	Página / respuesta directa	Omisiones
GRI 200 Temas económicos		
GRI 103 Enfoque de gestión 2016		
103-1 Explicación y cobertura del tema materia	34-43, 58-59	
103-2 Enfoque de gestión y componentes	34-43, 58-59	
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34-43, 58-59	
GRI 401 Ocupación 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	39-40	
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 Anthesis Lavola 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 a 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 velatorio este aspecto dentro de la organización. En 2020 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	58-59	
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, Anthesis Lavola 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 cabo Anthesis 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 de 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 2020 no se 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
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 2020 no se 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

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.	22-24	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.	22-24	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.	22-24	102-8, 102-16, 102-17, GRI 405, GRI 406
Principio 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	45-53	102-11, 102-16, 102-17, GRI 305, GRI 307
Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que	45-53	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, 45-53	GRI 305, GRI 307
Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas las formas, incluyendo-hay la extorsión y el soborno.	22-24	GRI 205

www.lavola.com

www.anthesisgroup.com

 **Anthesis Lavola**

