

MEMÒRIA D'INFORMACIÓ NO FINANCERA

2022

VIENA

VIENA
#socvienes



MISSATGE DEL PRESIDENT I CONSELLER DELEGAT	P. 3
INTRODUCCIÓ	P. 4
LA COMPANYIA I EL MERCAT	P. 5
MODEL DE COMPLIMENT	P. 15
COMPROMESOS AMB LA SALUT ALIMENTÀRIA	P. 20
COMPROMESOS AMB EL MEDI AMBIENT	P. 23
COMPROMESOS AMB UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT	P. 32
CONTRIBUINT A LA SOCIETAT	P. 45
BASES PER A LA ELABORACIÓ DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA	P. 51

MISSATGE DEL PRESIDENT I CONSELLER DELEGAT

Benvinguts a la Memòria d'Informació No Financera de Viena corresponent a l'exercici 2022. Com els darrers anys, afrontem aquesta Memòria com una oportunitat per explicar **Qui Som** més enllà de la informació pública reflectida en les comptes anuals. En definitiva, un exercici de transparència per donar a conèixer, de forma holística però resumida, la **feina feta** i els **resultats aconseguits** l'any 2022 que tot just hem deixat enrere.

L'entorn no ens ho ha posat fàcil aquests darrers 3 anys. El **2020** va ser l'any del gran desastre, de la gran caiguda del Sector per les restriccions lligades a la pandèmia Covid19. El **2021** va ser l'any d'amunt i avall, a la dreta i a l'esquerra, un any de mareig, de canvis constants (i a darrera hora) en la normativa, de desgast operacional, de muntanya russa infernal. El **2022** ha estat un any agredolç. En negatiu ha estat l'any de la guerra a Ucraïna, una tragèdia en àmbits molt diversos i amb impactes rellevants a nivell de subministrament i encariment de matèries primeres de tot tipus. En positiu, ha estat l'any en el que les restriccions lligades al Covid19 s'han anat relaxant progressivament i hem pogut comprovar que els Clients eren allà, esperant-nos, desitjosos de tornar. **I nosaltres estàvem preparats, fabricant i encomanant somriures com sempre.**

A continuació, amb explicacions i dades, veureu la punta de l'iceberg dels nostres esforços i resultats en Compliment, Salut Alimentària, Medi Ambient, Ocupació de Qualitat i Contribució Social. Tots aquests resultats, tots els progressos que aconseguim any a any, són el resultat de l'esforç i dedicació de més de 1.500 persones, de les seves accions i decisions, de les seves aptituds i actituds, del seu coratge, de la seva voluntat de millora contínua.

És gràcies a elles i ells que el Viena batega cada dia, que somriu cada dia, i que progressa cada dia.



De cara a futur, molta prudència però també molta il·lusió. **Arrels i Ales.** Arrels perquè som un Projecte amb una trajectòria d'anys ja, amb molt de camí recorregut, amb fonaments sòlids treballats en moments més bons i moments més dolents, un projecte resilient i de veritat, un projecte que ha après amb els anys. Ales perquè continuem tenint la voluntat d'imaginar, de crear, de construir **un món més bell i hospitalari.** Un projecte encara ingenu, que encara es creu amb el deure i el dret de dir la seva, de sumar. Combinar la saviesa de l'adult amb la innocència i la mirada fresca del qui acaba de néixer; aquest és el nostre repte pels propers anys.

Ho farem, com sempre, pas a pas, gest a gest, somriure a somriure.

Endavant Vienesos.

Marc Siscart Busquets
President i Conseller Delegat de Viena

INTRODUCCIÓ

La Directiva 2014/95/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 22 d'octubre de 2014, per la qual es modifica la Directiva 2013/34/UE pel que fa a la divulgació d'informació no financera i informació sobre diversitat per part de grans empreses i grups, té com a objectiu identificar riscos per millorar la sostenibilitat i augmentar la confiança dels inversors, els consumidors i la societat en general.

La divulgació d'informació no financera o relacionada amb la responsabilitat social corporativa contribueix a mesurar, supervisar i gestionar el rendiment de les empreses i el seu impacte a la societat.

En aplicació de la Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de Societats de Capital aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat, Establiments Viena, S.A. i Societats Dependents (d'ara endavant "Viena") inclou en el seu Informe de Gestió Consolidat, l'Estat d'Informació No Financera (EINF) Consolidat.

El període de reporting cobert pel present EINF comprèn des de l'1 de gener de 2022 fins al 31 de desembre de 2022.

LA COMPANYIA I EL MERCAT



VIENA

MODEL DE NEGOCI

Establiments Viena, SA és una empresa familiar dedicada a la restauració que va néixer a Sabadell l'any 1969.

El seu objectiu sempre ha estat tenir clients satisfets i fidels, esdevenint un punt de trobada per a tots i en tot moment, que s'estructura al voltant del Producte, de l'Establiment i del Servei, i en el què la Qualitat, l'Accessibilitat i la Transversalitat esdevenen elements clau que articulen la proposta de valor envers els nostres clients.

Viena ofereix una àmplia carta de productes, per a tots els gustos i totes les hores del dia. Una cultura culinària amb arrels i ales: receptes pròpies, amb personalitat i amb sabor, que recullen el millor de la tradició culinària europea i d'arreu, i que s'adapten a les tendències actuals. Artesans moderns, apassionats de l'ofici i compromesos amb la Qualitat del nostre producte. Aquest compromís amb la Qualitat comença amb la selecció de producte i culmina a la cuina de cada establiment.

Pel que fa als Establiments, Viena destaca per tenir locals grans, acollidors i molt accessibles, que donen cabuda a diferents moments de consum i de clients. Viena està obert 365 dies l'any. El Servei que ofereix es caracteritza per l'agilitat i la simplicitat, d'una banda, i l'atenció al client i l'amabilitat, de l'altra. Amb els anys, Viena ha esdevingut un model de restaurant multicanal. Així, a més del consum al propi local Viena ofereix la possibilitat del menjar per emportar, del drive thru o servei de recollida al cotxe i del Delivery.

El 2022*, Viena ha facturat 80.301k € i ha tancat l'any amb 56 locals repartits entre Catalunya (54) i Andorra (2), arribant així a milers de clients que dipositen anualment la seva confiança en la companyia. Un equip de 1.558 persones s'esforça cada dia per tirar endavant el projecte Viena, la cultura del qual s'estableix sobre els valors de la Responsabilitat, el Respecte, l'Aprenentatge i la Il·lusió.

* Al 2021 Viena va facturar 65.378k € de facturació i va tancar l'any amb 58 locals i 1.614 persones en el seu equip.



ESTABLIMENTS

54

RESTAURANTS
A CATALUNYA

2

RESTAURANTS
A ANDORRA

PLANTILLA

1.558

TREBALLADORS

Des del principi, Viena ha estat una empresa enfocada al llarg termini. Actualment, manté el seu compromís amb un model de negoci enfocat al creixement sostenible i responsable de la seva activitat envers la societat, els clients, els proveïdors, els treballadors i els accionistes.

Amb els anys, ha desenvolupat un model operacional propi, cosa que ajuda en la consecució dels diferents objectius de la companyia, a través de la innovació i de la millora contínua, i sense perdre el focus en la qualitat.

Els pilars fonamentals són: les Persones, la Integració Vertical, la Prevenció de Riscos i la Responsabilitat Social.

LA COMPANYIA I EL MERCAT

Persones

Al Viena el talent és clau i l'aposta per les persones es tradueix en la inversió anual i continuada en Formació i Desenvolupament, així com en l'aplicació de polítiques enfocades a la Promoció, la Satisfacció i l'Excel·lència de l'equip. En aquest sentit, al 2022, així com al 2021, han destacat iniciatives com les beques d'estudis, els premis a l'Excel·lència o els premis Ambaixadors, que reconeixen les millors pràctiques i els millors equips.

El compromís amb la igualtat, la diversitat i la tolerància són valors inqüestionables sobre els quals Viena ha construït el seu model de Gestió de les Persones, que ha estat reconegut al llarg dels anys arreu del territori.

Prevenició de Riscos

Viena treballa de manera activa per garantir la Qualitat i la Seguretat Alimentària a tota la cadena de Valor: Així, està Certificada en ISO 22000 des de l'any 2013, tant als restaurants com als centres de producció i logística, i és una de les poques empreses del sector de la restauració que disposa d'aquesta garantia.

En l'àmbit dels Riscos Laborals, l'empresa treballa amb un sistema de prevenció i de gestió propi que integra les especialitats preventives de Seguretat i Salut en el treball i d'Ergonomia i Psicologia Aplicada, i coordina les especialitats d'Higiene Industrial i de Vigilància de la Salut.

El maig del 2018, Viena va obtenir el Premi a l'Empresa Saludable de la Cambra de Comerç de Terrassa, en reconeixement a la tasca feta en aquest àmbit.

“A Viena, el talent és clau”

Integració Vertical

L'empresa està integrada verticalment, i disposa de dos centres de producció i d'una central logística (ubicats a Sabadell) que aprovisionen i donen servei als restaurants, els quals són tots propis ja que, fins avui, s'ha descartat la franquícia.

Als centres de producció es duu a terme l'elaboració de productes carnis, salses i plats cuinats i també del pa, amb el doble objectiu de poder oferir receptes pròpies i de controlar la qualitat dels productes que se serveixen en tots i cadascun dels seus establiments.

Viena disposa d'unes oficines centrals a Terrassa dedicades a definir l'estratègia i els objectius de la companyia, la Proposta de valor i la Gestió del negoci i de promoure la innovació transversal del model.

“L'empresa està integrada verticalment i disposa de dos centres de producció i d'una central logística que aprovisionen i donen servei als restaurants”

Responsabilitat social

La Declaració de Principis de Viena inclou com a objectiu construir «un món més bell per als nostres fills», des de la perspectiva social i també des de la mediambiental.

En l'àmbit mediambiental, Viena vol evidenciar el seu compromís amb la preservació del medi ambient i la prevenció de la contaminació, per tal de contribuir a la sostenibilitat i la conservació de l'entorn natural. Viena sempre ha estat una empresa responsable i i continuarà treballant en aquest sentit amb accions encaminades a “fer més amb menys” en cadascun dels punts de la cadena de valor.

Periòdicament, una empresa externa audita les pràctiques de Viena en aquest àmbit.

Cal destacar que Viena utilitza vaixel·la de porcellana, gots de vidre i safates reutilitzables a tots els restaurants. Les bosses i els embolcalls són de paper i cartró 100 % reciclables. Pel que fa als residus generats, Viena duu a terme la separació dels diferents materials, treballa amb empreses especialitzades que fan la recollida i fa anualment la declaració de residus d'Ecoembes.

**“Bosses i embolcalls de cartró
100 % reciclables”**

En l'àmbit social, des dels seus inicis, Viena ha col·laborat en patrocinis a activitats socials, esportives i culturals, aportant el seu granet de sorra arreu de la seva zona d'influència.

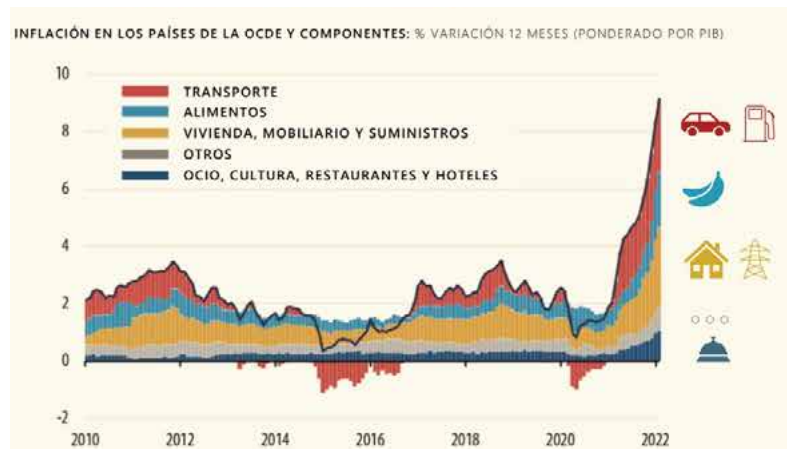
Al 2019, Viena va llançar la iniciativa del Cèntim a Cèntim, la qual ha permès col·laborar amb diferents entitats de caire social, donant visibilitat als seus projectes i fent possible, mitjançant la tecnologia de WorldCoo, que els clients puguin fer donacions voluntàries, de manera senzilla i transparent, quan fan una comanda a qualsevol dels restaurants de la cadena.

Al 2022, Viena ha impulsat la campanya del “Cèntim a cèntim, fem costat als joves” mitjançant la qual ha recaptat a prop de cent noranta mil euros, que aniran destinats a finançar projectes de la Fundació Salut Mental Catalunya en l'àmbit de la millora del benestar emocional del joves i l'acompanyament a les seves famílies.



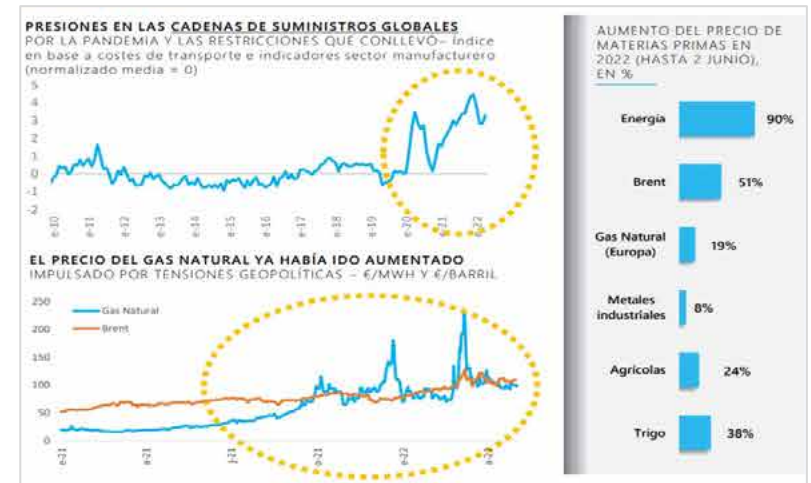
Situació de Context

El 2022 va començar encara amb limitacions Covid, seguint la dinàmica de l'exercici anterior, i no va ser fins el mes d'Abril que es va retirar l'ús de les mascaretes en espais públics. Però l'esperada normalitat encara s'hauria de fer esperar, ja que al Març esclata el conflicte d'Ucraïna i s'obre un nou període d'Inestabilitat que desencadena un context d'Incertesa primer (provocat inicialment per problemes de subministrament), i d'Inflació després (arrel de l'increment dels preus de l'Energia i de les Matèries Primes que va derivar en un increment general de preus i salaris).



Fuente: The Future of Inflation Part I: Will Inflation Remain High? (imf.org). Agarwal, R. y Miles, K. (IMF Finance & Development 2022).

Aquestes turbulències han afectat, de manera rellevant, el sector de la restauració, la cadena de valor del qual està molt lligada tant a les matèries primeres alimentàries (farina, olis, carns, làctics, patates...) com a l'energia. En aquest sentit, els restaurants s'han hagut d'adaptar a les noves circumstàncies del mercat que afecten els equilibris de preus i de marges. I en un sector tan dinàmic com el nostre, el fet de protegir la competitivitat ha impactat de ple en la rendibilitat i en la sostenibilitat dels negocis a curt termini.



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Bloomberg y Fed NY.

A nivell regulatori, hem afrontat l'any amb noves normatives d'eficiència energètica que s'han implementat i posat en marxa amb caràcter d'urgència, tot i els sobrecostos i problemes operatius addicionals. Els propers anys entraran en vigor una cinquantena de novetats rellevants en matèria de sostenibilitat, com la Llei de prevenció i gestió dels residus i la de Malbaratament que es preveu que s'aprovin pròximament.

En definitiva, anys convulsos per un sector dinàmic de per si, i en un entorn incert i molt volàtil. Malgrat tot, la Restauració ha demostrat la seva resiliència i capacitat d'adaptació en moments complexos. Els reptes són grans i caldrà treballar per redefinir propostes de valor i models operatius, implicant els diferents àmbits de la cadena de valor.

ENTORN DE MERCAT

Dades del mercat

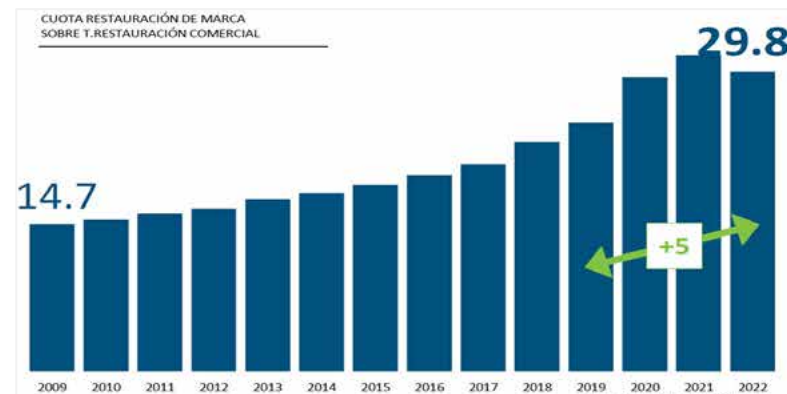
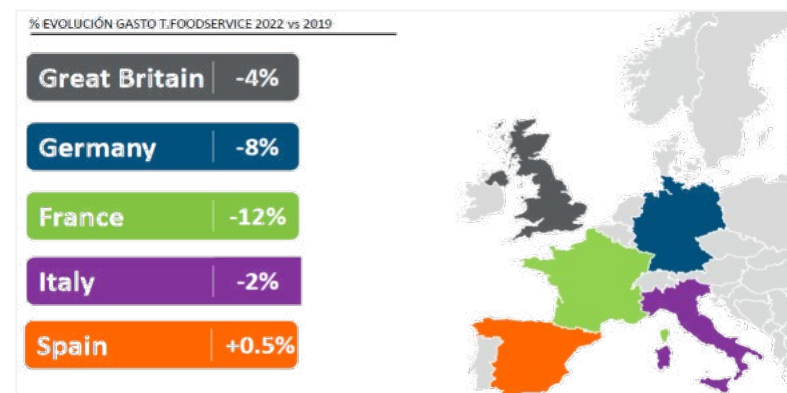
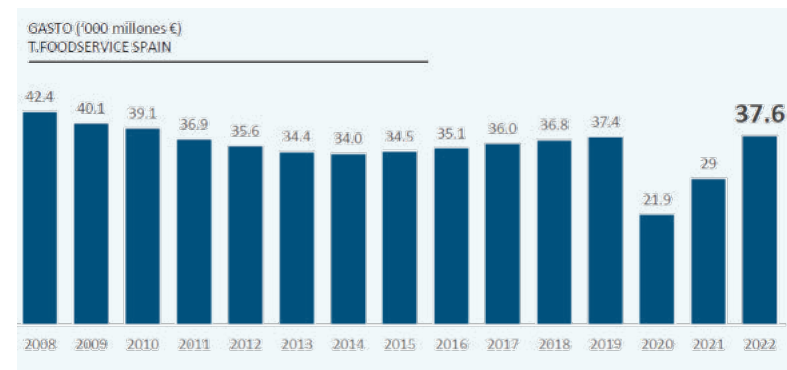
L'any 2020 va ser un any dramàtic. L'arribada de la pandèmia mundial a casa nostra, juntament amb les restriccions associades a la crisi sanitària, van abocar el sector de la restauració, un dels més afectats, a una situació límit. Segons dades del Panel NPD CREST, les vendes van caure un 41,5%, deixant la facturació anual del Foodservice en 21.859 milions d'euros, i perdent 15.531 milions de vendes i 2.900 milions de visites respecte al 2019. El 2021 va continuar sent un any Covid, dominat per les restriccions i per les dinàmiques associades. I malgrat això, les vendes van créixer un 33% respecte l'any anterior, tot i que es van quedar encara un 23% per sota del 2019.

El 2022 ha estat, a priori, un any de recuperació. El mercat ha tancat amb unes vendes de 37.6 milions d'euros (29 milions al 2021), un 29,6% per sobre de l'any anterior; i superant en un 0,5% els valors pre pandèmia del 2019. Espanya, juntament amb Itàlia, esdevé el país de l'entorn europeu que millor es recupera, tenint en compte que va ser dels més afectats.

Pel què fa a la restauració organitzada, va tancar l'any amb unes vendes de 9.344 milions d'euros a Espanya (7.576 milions al 2021), un 22% per sobre del 2019, i assolint una quota de mercat del 29,8% del total de la restauració comercial. En els darrers deu anys, les cadenes han aconseguit duplicar el seu pes en el mercat i, si comparem la seva penetració en d'altres països de l'entorn, encara presenten recorregut per continuar creixent. El número de visites però, encara lluny dels valors pre pandèmia:

-2.936 milions de visites al 2020 vs 2019
-1.665 milions de visites al 2021 vs 2019
-532 milions de visites al 2022 vs 2019

Fuente: Panel CREST The NPD Group



Fuente: Panel CREST The NPD Group

Tendències del Consumidor

Tot i que les tendències que comentàvem en aquesta mateixa memòria l'any passat segueixen sent vàlides la majoria, hi ha alguns aspectes que s'han anat perfilant al llarg d'aquests mesos post pandèmia. Així doncs, segons l'Observatori de la restauració del 2022 KPMG, el consumidor tindrà un comportament:

1. **Conscient amb els preus:** En referència a l'increment dels preus, el 99% dels consumidors han percebut els increments de preus en Restauració.
2. **Nostàlgic amb algunes ocasions de consum:** El consumidor troba a faltar ocasions de consum que encara no ha recuperat. En aquest sentit, el 46% dels consumidors declara que la seva freqüència de consum és inferior a abans de la pandèmia. De fet, falten per recuperar 17 de les 159 ocasions del 2019.
3. **Revisa l'estil de vida:** El consumidor està modificant els seus hàbits de consum; i amb la intenció de controlar la seva despesa total, està ajustant el seu ritme de vida, planificant millor la despesa en Viatges, activitats esportives, Restauració, Cultura, Subscripcions, ús del cotxe personal, etc...
4. **Estalvi dirigit:** L'estalvi i el control de la despesa en Restauració no afecten de la mateixa manera a totes les ocasions de consum. Així, mentre que pensa ajustar ocasions com anar a prendre una copa a la nit, o quan surt al teatre/cinema o de compres; no té intenció de modificar els seus hàbits més arrelats com el de l'esmorzar o les ocasions socials com els dinars/sopars amb amics o família, que fins i tot podrien augmentar.
5. **Control del Tiquet total:** el consumidor aplica diferents estratègies per controlar la despesa del tiquet total de compra. L'ús de promocions (35%), l'eliminació dels plats més cars de la tria (28%) o la reducció dels ítems per comanda (46%) són les més habituals.
6. **Alimentació Saludable:** La pandèmia ha potenciat la consciència nutricional i la cerca del wellbeing dels consumidors. Així el 77% de la població espanyola confirma que intenta tenir uns hàbits de vida saludables; principalment quan cuina a casa. No tant, quan surt a fora.

7. **Comportament inclusiu:** El 65% dels consumidors escullen restaurants que puguin oferir menús adequats a tot tipus de sensibilitats (vegetarians/vegans, per a nens, baixos en sucre...)
8. **Busca la facilitat i la senzillesa:** El consumidor vol que li posem fàcil. Així, 7/10 consumidors prefereixen menús clars i senzills.
9. **Sostenibilitat:** cada vegada el consumidor demanda més accions i mesures a favor de la sostenibilitat. En Restauració, és principalment sensible a la Reducció del malbaratament alimentari (42%) i a la no utilització d'envasos de plàstic (38%).

Observatorio 2022 de la Restauración de Marca. Octubre 2022. KPMG.

Mesures que són més importants, segons el consumidor de la Restauració, per promoure la sostenibilitat:



Fuente: Sentiments Study, Septiembre 2022. NPd

ESTRATÈGIA DE NEGOCI

Viena disposa d'una DECLARACIÓ DE PRINCIPIS titulada "Preservant l'legat, compartint futur", la qual conceptualitza l'estratègia de la companyia a llarg termini.

En aquest sentit, els objectius del projecte Viena són:

"Esdevenint un Punt de Trobada, treballant amb processos segurs, eficients i integrats enfocats a la qualitat, gaudint de la confiança i fidelitat de cada dia més clients arreu, promovent l'excel·lència i la satisfacció dels membres de l'Equip Viena, respectant i contribuint a l'entorn social, cultural i mediambiental, i garantint la rendibilitat i el creixement prudent del projecte compartit".

Aplicat a les diferents dimensions:

PRODUCTE: PUNT DE TROBADA

PROCESSOS: ARTESANS MODERNS

CLIENTS: VOLEM VIENESOS

EQUIP VIENA: JUNTS FEM VIENA

IMPLICACIÓ SOCIAL I MEDI AMBIENT: UN MÓN MÉS BELL PER ALS NOSTRES FILLS

RENDIBILITAT, PRUDÈNCIA I CREIXEMENT: UN VIATGE DE LLARG RECORREGUT

HUMILITAT: CADA DIA ENS LLEVEM PER FER-HO MILLOR

Viena és una empresa familiar i, per definició, enfocada al llarg termini. En aquest sentit, la seva estratègia té com a principal objectiu assegurar el CREIXEMENT SOSTENIBLE del projecte, sense deixar de banda la INNOVACIÓ.

“Preservant l'legat, compartint futur”

Les principals línies a treballar són:

- Viena vol continuar treballant per satisfer més i millor les necessitats dels clients actuals i potencials, fent evolucionar la seva proposta de valor (producte, establiment i servei), i orientant-la a les tendències i als requeriments actuals i futurs, perquè guanyi encaix i rellevància amb relació a la resta de competidors.
- Alhora, continuarà posant el focus a aconseguir un creixement de les vendes estable i continuat anualment, ja sigui des dels locals actuals o bé mitjançant l'obertura de nous establiments. Tot i que Catalunya continuarà sent el territori de referència, Viena no descarta obrir locals en altres mercats o zones geogràfiques, de moment sota el model de local propi.
- La millora de processos a locals és indispensable per aconseguir un creixement sostenible en el temps. En aquest sentit, la companyia continuarà treballant en la simplificació i l'estandardització del seu model operacional, per tal d'assegurar millores en la replicabilitat, en l'eficiència i en el control de riscos.
- La digitalització com a eix d'innovació en tots els àmbits del negoci, i especialment en la redefinició de la relació amb el client i de la proposta de valor: La primera més propera i personalitzada, i orientada a maximitzar la fidelitat del client. La segona, enfocada a millorar la omnicanalitat del negoci amb l'objectiu de continuar capturant quota de mercat del consum fora de la llar, no només en el propi punt de venda, sinó arreu.
- Pel que fa a la cadena de Valor, Viena aposta per la integració vertical. Així, els dos Centres de Producció de Carnis i de Pa, i la Central Logística de Sabadell, continuaran aprovisionant tots els restaurants de la cadena.
- La sostenibilitat no és una opció. Viena sempre ha estat una empresa responsable i aquest compromís continuarà els propers anys. En aquest sentit, la companyia treballa en un Pla d'acció que abarca aspectes de sostenibilitat mediambiental i de Salut Alimentària, el qual s'anirà desenvolupant de manera integral a tota la cadena de valor.
- La captació i la retenció del talent continuarà sent l'eix de la Gestió de Persones de Viena. La companyia té el focus posat en el desenvolupament de polítiques orientades a aconseguir l'Excel·lència i la Satisfacció dels equips. La promoció interna i la retribució variable, lligades a la meritocràcia i als bons resultats, seran l'eix de treball dels propers anys.

Si la companyia vol assolir aquests reptes, cal que totes i cadascuna de les seves àrees treballin amb enfoc i ritme. Només estant disposats a fer evolucionar el model de negoci, amb orientació al client, pensament crític, innovació, simplicitat i eficiència hi haurà l'oportunitat de continuar avançant en un entorn que cada dia és més complex, dinàmic i competitiu.

GRUPS D'INTERÈS

CLIENTS

Els clients són la raó de ser de Viena i la seva satisfacció n'és l'objectiu principal. Per això, Viena vol esdevenir el punt de trobada dels Vienesos, oferint-los una experiència única i diferenciada, adaptada a les seves necessitats, en diferents moments de consum; una experiència en què el producte, l'establiment, el servei i la relació qualitat-preu esdevenen els eixos de la proposta. Així doncs, la innovació i l'adaptació constants esdevenen elements clau per mantenir el reconeixement i l'estima dels clients. I, ara més que mai, volem establir-hi una comunicació real i bidireccional, que ens permeti aprendre, escoltar i explicar el que som i el que podem oferir.

EQUIP

L'equip Viena és un dels pilars fonamentals del nostre model de negoci. Està format per professionals de primer nivell —cadascun en la seva àrea d'actuació i especialitat— compromesos, motivats, competitius i capaços d'adaptar-se a les noves situacions que l'entorn i el negoci requereixen i demanen. El talent i la formació es complementen per aconseguir l'excel·lència i la satisfacció del col·lectiu, i la cultura i els Valors Viena afavoreixen un entorn de treball de diàleg i aprenentatge constants que fan possible l'evolució de la companyia.

PROVEÏDORS I COL·LABORADORS

Són la peça que alimenta i engrana la Cadena de Valor de Viena, les millores en la qual tenen impactes rellevants en els sistemes de treball i en la millora en termes d'eficiència i de sostenibilitat del sistema, del negoci i, de vegades, també de l'entorn. En aquest sentit, Viena és conscient de la importància que té construir-hi una relació de confiança mútua i de col·laboració conjunta, i treballa amb aquest enfoc i objectiu.

SOCIETAT I AGENTS SOCIALS

Viena és una empresa i, com a tal, és un ens social. Per aquest motiu, la relació amb la societat i amb els seus diferents grups d'interès és present en totes i cadascuna de les decisions i accions que pren i que duu a terme. La col·laboració, des d'un punt de vista econòmic, social, cultural, intel·lectual o mediambiental, està enfocada en la responsabilitat, amb la intenció d'aportar un granet de sorra per construir "un món més bell per als nostres fills".

CAPITAL

Viena és una empresa familiar i, per tant, té un enfoc clar i rotund cap a la sostenibilitat i al llarg termini. Està convençuda que l'èxit només arriba quan és compartit i quan els diferents grups d'interès estan satisfets. En aquest sentit, la inversió en persones i en innovació són claus per afrontar el creixement del negoci.

INFORMACIÓ FINANCERA

Els negocis del Grup encara s'han vist afectats per la Covid-19 durant el transcurs dels dos primers mesos de l'any, a causa de les restriccions imposades en els aforaments, limitant el desenvolupament normal de l'activitat en els establiments. A partir del mes de març la situació econòmica es comença a normalitzar i progressivament es va recuperant el trànsit en els nostres establiments, restablint l'activitat econòmica gairebé a nivells de pre-pandèmia.

D'altra banda, el Grup compta amb una sòlida situació financera i de tresoreria.

El Resultat abans d'Impostos Consolidat d'Establiments Viena, SA corresponent a l'any 2022 ha estat de 1.713 milers d'euros¹.

La distribució per país es la següent:

	2021	2022		2021	2022
ESPANYA	-326	937	ANDORRA	764	776

S'han eliminat els resultats d'Andorra en el consolidat, ja que s'han considerat com a reserves a Espanya.

A nivell consolidat el total de pagaments efectuats al 2022 en concepte d'Impost de Societats ascendeix a un total de 262 milers d'euros².

La distribució per país es la següent:

	2021	2022		2021	2022
ESPANYA	0	155	ANDORRA	20,6	107

¹ Al 2021 va ser de 438 milers d'euros.

² Al 2021 per aquest concepte es va pagar un total de 20,6 milers d'euros

³ La contribució pels mateixos conceptes al 2021 va ser de 10.097.220 € (Seguretat Social, IVA+IGI, IRPF+Taxes rendiment, Impost Societats i Altres Taxes)

⁴ Tampoc es van rebre subvencions als exercicis 2019, 2020 i 2021

La despesa per impost sobre beneficis de l'exercici es calcula mitjançant la suma de l'impost corrent que resulta de l'aplicació del tipus de gravamen sobre la base imposable de l'exercici i després d'aplicar les deduccions que fiscalment son admissibles, més la variació dels actius i passius per impostos diferits.

A més, cal remarcar que Viena ha contribuït amb més de 12.329.792€ en concepte de pagament d'impostos entre Espanya i Andorra al 2022³.

Durant l'exercici 2022 no s'han rebut subvencions públiques⁴.



MODEL DE COMPLIMENT



ÈTICA I INTEGRITAT COMPLIMENT NORMATIU

Viena és una empresa i, per tant, té l'obligació moral, social i legal de ser transparent, ètica i responsable en tot el que fa, i també envers la societat i l'entorn (clients, proveïdors, treballadors, administracions i òrgans d'administració). El compromís amb el compliment i la sostenibilitat formen part del seu eix d'actuació en aquest àmbit.

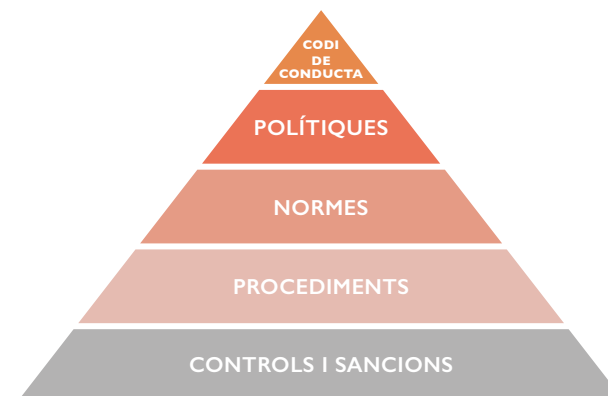
Aquesta manera d'entendre el negoci s'estén al llarg de la seva cadena de valor i es materialitza en un model de gestió responsable i voluntari basat en la cerca del valor compartit dels diferents grups d'interès.

Per assegurar que es tenen en compte els aspectes rellevants de la seva activitat, la companyia treballa en la gestió dels impactes, dels riscos i de les oportunitats, la qual cosa permet detectar temes prioritaris i tractar-los amb un enfoc global i d'orientació al desenvolupament sostenible.

Amb aquest objectiu, Viena ha analitzat en 2022, així com ho va fer en 2021, els riscos en base a criteris d'impacte i probabilitat. Tant els inherents a la seva activitat de comissió com els residuals, un cop ha aplicat els controls que té implementats, per tal de mitigar aquesta probabilitat i l'impacte en la comissió dels riscos. Per aquesta valoració es té igualment en compte aspectes com ara l'afectació a l'entorn i a la seva estructura de control. Resultat d'aquestes valoracions, Viena obté els riscos residuals de manera que pot identificar aquells riscos prioritaris en el tractament i implementar possibles sistemes de mitigació. Aquest sistema també inclou els riscos en matèria de corrupció i altres delictes corporatius, amb la finalitat d'evitar que es produeixin aquests tipus d'actuacions il·lícites.

De les anàlisis fetes, se n'extreu que Viena és una empresa amb una baixa potencialitat de riscos amb impacte, i que els riscos principals són els derivats de la mateixa activitat.⁴

“El compromís amb el compliment normatiu forma part de la cultura de VIENA”



Durant el 2022, com ja es va fer al 2020-2021, Viena ha reforçat el control i el seguiment d'alguns riscos derivats de la pandèmia provocada per la Covid-19. En conseqüència ha estat necessari un seguiment constant i diari de la diversa legislació que impactava la Companyia, reportant en temps real al comitè de direcció.

Viena es regeix per la Cultura del Compliment, la qual inclou el compliment de la legislació vigent i el de la normativa interna. Es basa en un sistema de normes i pràctiques que tenen com a objectiu garantir que l'estructura de poder i les decisions de l'empresa vetllen pels interessos legítims de tots els grups d'interès, i protegeixen simultàniament l'eficiència i la rendibilitat del negoci a llarg termini. Alhora, totes les actuacions estan inspirades pel principi de respecte als Drets Humans.

⁴Riscos legals i de negoci analitzats (ordenats de més a menys impacte / probabilitat): seguretat i salut públiques, medi ambient, drets dels treballadors, delictes urbanístics, delictes contra la intimitat, mercat i consumidors, blanqueig de capitals, corrupció, delictes societaris, hisenda pública i seguretat social, falsificació de mètodes de pagament, delictes tecnològics i propietat industrial i intel·lectual.

MODEL DE COMPLIMENT

Viena ha establert les pautes que proporcionen un marc d'actuació per al govern efectiu de la companyia, amb principis sòlids que tenen com a objectiu fomentar una cultura forta, col·laborativa i compromesa amb el compliment i les bones pràctiques. Així doncs, ha desenvolupat una estructura normativa interna que tendeix a la minimització dels riscos, amb un programa de seguiment continu.



Els 3 eixos principals d'aquest sistema són:

- **EL CODI DE CONDUCTA**
- **LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓ**
- **POLÍTICA DE PREVENCIÓ I CONTROL**

Codi de conducta

El codi de conducta recull els principis ètics i les normes de comportament de la comunitat Viena, i posa de manifest el respecte per la legalitat i pel compliment normatiu. L'objectiu és que tant treballadors com tercers que treballin amb la companyia compleixin i s'adhereixin a aquest codi i actuïn de manera coherent amb aquest. Fa referència a:

- **Conductes relacionades amb les persones:** Viena fomenta un ambient laboral respectuós, basat en la igualtat, el desenvolupament professional, la promoció de la conciliació de la vida laboral, el dret a la intimitat i el compromís total envers el compliment dels drets humans en general i els dels treballadors, en particular, tant en termes laborals, com de seguretat i salut en el treball. Durant el 2022 Viena ha executat el Pla d'igualtat de la companyia, vigent des del 2009, i renovat al 2021, així com, el protocol d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.

Pel que fa a la normativa laboral vigent, així com el respecte i la protecció dels Drets Humans, VIENA segueix complint els Convenis Fonamentals de l'Organització Internacional del Treball i continua estant totalment en contra de qualsevol manifestació de treballs forçosos o d'exploatació infantil.

Disposa d'un Conveni Propi, que recull les principals normatives internes que regeixen l'àmbit de relació, en termes laborals, entre l'empresa, els treballadors i els agents socials, els quals han participat en la seva redacció i aprovació.

- **Conductes relacionades amb el mercat:** Les actuacions de Viena es basen en els principis de lliure competència i d'igualtat d'oportunitats dels competidors. Alhora, Viena advoca pel respecte envers la propietat Intel·lectual i industrial de tercers, i pel foment i la protecció de la creativitat i la innovació, i rebutja les conductes de corrupció i de defraudació.

MODEL DE COMPLIMENT

- **Conductes relacionades amb la societat:** És especialment remarcable el compromís de Viena en termes de Qualitat i Seguretat Alimentària, amb l'objectiu de garantir la innocuïtat dels productes que arriben als seus clients i dels processos amb els quals treballa, tant als restaurants com als centres de producció pròpia. Com a prova d'això, la companyia està certificada amb la ISO 22000 en termes de seguretat alimentària des de l'any 2013, i és una de les poques empreses en el sector de la restauració que ha dut a terme aquesta iniciativa.

Cal destacar també el compromís en l'àmbit del medi ambient. Viena hi treballa de manera activa i compleix les auditories adients. Dedica una atenció especial a les pràctiques de minimització de consum energètic dels restaurants, i també a les pràctiques relatives al reciclatge i la gestió de residus.

Política anticorrupció

El respecte i l'honestedat regeixen els principis i estàndards en matèria de corrupció. Viena disposa d'una política anticorrupció que treballa a favor d'evitar la comissió de delictes de corrupció, actuacions il·lícites o tràfic d'influències, en qualsevol àmbit de l'empresa. En aquest sentit, Viena ha establert criteris sobre els obsequis, les donacions i els regals, rebuts o a lliurar.

Les directrius anticorrupció afecten les accions i relacions, tant amb el sector privat, com amb el públic.

Política de Prevenció i Control

Viena disposa d'un model de prevenció basat en la millora contínua. En aquest model s'estableix l'estructura normativa i de control de la companyia, la qual ha d'assegurar el compliment dels riscos penals i prevenir la comissió de delictes. També s'hi defineixen les responsabilitats que tenen cada un dels membres de l'organització en aquest àmbit, des del Consell d'Administració fins als treballadors responsables.

La Política de Prevenció i Control defineix la manera en què Viena organitza aquest model de prevenció, estableix la creació del Comitè de Compliment i del Canal de Compliment, i recull les normes de funcionament d'aquests i el règim disciplinari que els és aplicable.

El **Comitè de Compliment** consta de cinc membres, quatre d'interns i un d'extern, i es reuneix trimestralment. Les seves funcions principals són: detectar nous riscos penals i/o legals (sigui per canvis normatius, jurisprudencials o bé per la mateixa evolució del negoci); establir objectius de compliment, mesures de control i mesures correctives; divulgar la normativa i atendre i resoldre les comunicacions que es puguin produir.

Durant el 2022, de la mateixa manera que al 2020 i 2021, el comitè de compliment ha fet seguiment de les diverses normatives que han anat afectant a la companyia de forma continua i recurrent, i ha analitzat l'impacte que han pogut produir als riscos de la companyia.

MODEL DE COMPLIMENT

Viena disposa també d'un **Canal de Compliment** (canaldecompliment@viena.es), al qual es poden adreçar comunicacions relatives a l'existència d'una situació de risc o d'incompliment, com també qualsevol proposta de millora del model de prevenció i control. Durant el 2022, el comitè de compliment ha rebut tres comunicacions (dos més que en el 2021) mitjançant el canal de compliment, però aquestes no tenien rellevància penal ni estaven relacionades amb el codi de conducta i política anticorrupció de la companyia. Aquestes comunicacions han estat tractades, tant al 2022 com al 2021, aplicant el protocol de gestió de comunicacions d'incompliments i riscos, així com el Reglament del comitè de compliment. D'acord amb aquests procediments, s'han realitzat les valoracions oportunes, el resultat de les quals ha estat que no hi havia relació amb els riscos penals o administratius, ni en l'àmbit de la protecció de les dades personals.

El 2018, es va iniciar el programa de formació del model de compliment i durant l'exercici 2019, es va dur a terme la comunicació del model i les normatives associades a tota l'organització i es va impartir formació específica i adaptada als col·lectius de gerents i caps de zona dels restaurants, treballadors i comandaments intermitjos de les oficines centrals, les fàbriques de producció, el comitè de direcció i el Consell d'administració. Durant el 2020 es va acabar de desenvolupar una formació online per estendre la formació de la totalitat de la plantilla dels restaurants i les noves incorporacions. Durant el 2021 es va actualitzar el contingut d'aquesta i durant el 2022 s'ha impartit l'anterior formació a pràcticament la totalitat de la plantilla VIENA. Gràcies a totes aquestes mesures, Viena pot confirmar que té un baix nivell de litigiositat, sense cap procediment judicial obert per qüestions relatives a drets humans, actuacions de corrupció, actuacions delictives o incompliments normatius.

Durant el 2019, Establiments Viena SA. fruit del seu compromís de millora contínua amb el model de compliment, es va sotmetre a una due diligence o auditoria legal de totes les seves àrees i obligacions. La firma encarregada de realitzar l'auditoria legal va ser Crowe Legal y Tributario BCN SLP. El resultat de l'auditoria va confirmar un alt grau de compliment normatiu. Durant el 2020 es van desenvolupar iniciatives per a optimitzar els punts de millora detectats que s'han d'acabar de materialitzar durant els exercicis següents.

Finalment, cal fer constar que Viena es troba en un procés de millora contínua del sistema del compliment, i té el compromís de continuar treballant en la transparència i compliment legal de l'organització.

Durant l'últim trimestre de 2021 i el 2022 Viena ha revisat el seu programa de compliment per tal d'adaptar-lo als estàndards internacionals, i durant el 2023 i 2024 implementarà les oportunitats de millora detectades a tal l'efecte.

RGPD

El 2018, i en compliment del Reglament UE 2016/679, de 27 d'abril de 2016 (RGPD), Viena va desenvolupar un programa d'autoavaluació i regulació, i va establir una sèrie de directrius per a la protecció de les dades de caràcter personal, amb l'objectiu d'evitar vulneracions dels drets i les llibertats de les persones interessades que poguessin posar en risc el negoci i la reputació de la companyia. Durant el 2019 es va continuar adaptant el programa a la Llei Orgànica de Protecció de Dades i Garantia dels Drets Digitals (LO 3/2018, de 5 de diciembre) i es van aprovar les polítiques de Protecció de dades, de seguretat de la informació, incidents de seguretat i ús de recursos TIC. A més, es va constituir un comitè de protecció de dades i seguretat de la informació que vetlla pel compliment i control del model de protecció de dades i seguretat de la informació. Durant el 2021 s'ha actualitzat la seva composició. I s'ha designat formalment el delegat de protecció de dades, externalitzant aquesta funció en els professionals de RIBAS & ASOCIADOS. En els darrers exercicis es va aprofitar la formació en compliance per estendre a tota l'organització la formació bàsica en protecció de dades. Igualment s'ha inclòs un mòdul a la formació online de compliance adreçada a la totalitat de la plantilla.

S'ha continuat reforçant el suport i el seguiment normatiu respecte el tractament de les dades de salut, com a conseqüència de la pandèmia provocada per la Covid-19.

Durant el tercer trimestre de 2021 i el 2022 s'ha realitzat una auditoria voluntària del programa de protecció de dades, i durant el 2023 i 2024 implementarà les oportunitats de millora detectades..

COMPROMESOS AMB LA SALUT ALIMENTÀRIA



COMPROMESOS AMB LA SALUT ALIMENTÀRIA

L'alt nivell de Qualitat al Viena continua sent un valor inamovible, sent el seu compliment essencial per al desenvolupament del negoci.

Viena disposa d'un **Sistema de Gestió de Qualitat i de Seguretat Alimentària** basat en la **Norma Internacional UNE-EN ISO 22000:2018**, norma en la que tota la cadena continua certificada des de l'any 2013.

Aquest sistema engloba tota la Cadena de Valor (Proveïdors, Centres de Producció i Logístics propis i Restaurants), fins a arribar al Client, amb un control exhaustiu de tots els processos que se'n deriven, permetent així arribar a l'obtenció d'un producte segur.

Per tal de verificar l'eficàcia del sistema es duu a terme una supervisió continuada, a partir de la qual s'avaluen: l'estat de les instal·lacions, els hàbits dels manipuladors, el compliment dels processos definits, la seguretat dels productes alimentaris, i també el compliment de normatives internes, els requisits legals aplicables i altres requisits adquirits per l'empresa.

D'aquesta manera, es detecten possibles desviacions i oportunitats de millora, i es fomenta la millora contínua dins de Viena.

Principals àmbits d'aplicació i control:

- Homologació de productes i proveïdors
- Verificació de procés
- Verificació i control dels al·lèrgens
- Control de la traçabilitat
- Control de prerequisits de l'entorn
- Control de la neteja i de la manipulació
- Estat de les infraestructures
- Anàlisi i verificació dels punts de control crític
- Desviacions pròpies i de proveïdors
- Plans d'acció i activació de la millora contínua.
- Certificacions

L'agilitat per implementar noves operatives adequades per evitar qualsevol tipus de contaminació, i la formació interna han estat eines essencials per al correcte desenvolupament de l'activitat. Per aquest motiu Viena continua apostant per mantenir un Pla de Formació amb l'objectiu de garantir una correcta manipulació, hàbits de treball i compliment de la normativa.



COMPROMESOS AMB LA SALUT ALIMENTÀRIA

Continuem prioritzant el servei segur als clients, i els processos segurs per l'equip, treballant de forma continuada en ajustar les operatives i els controls per garantir el compliment davant de qualsevol canvi de normativa.

Amb una situació externa plena d'incerteses, el fet de comptar amb un sistema de gestió de la innocuïtat sòlid, madur i integrat esdevé un factor clau i rellevant.

En aquest sentit, Viena ha tornat a renovar aquest 2022 la certificació del seu sistema de gestió de la Qualitat de la mà de l'entitat acreditada i independent DNV, la qual en garanteix el seu compliment i funcionament. Al 2021, es va dur a terme la corresponent revisió de la certificació.

Viena, al contrari que al 2021, aquest any no ha realitzat la certificació específica en COVID-19, fonamentalment per la baixada tan significativa del risc de contagi.

“Viena té certificats tots els restaurants de la cadena per l'Associació de Celíacs de Catalunya.”

La Seguretat Alimentària no és l'únic element necessari per garantir la Qualitat. L'equilibri nutricional i la capacitat de poder oferir productes a la població més sensible, s'ha mantingut com un factor essencial per mantenir els estàndards definits.

Per tal de millorar els hàbits alimentaris de la població, Viena manté el seu compromís amb l'AECOSAN (Asociación Española de Consumo Seguridad Alimentaria y Nutrición). En aquest sentit, i sota el marc del conveni "Para la mejora de la composición de los alimentos", des del 2018 s'ha continuat treballant per:

- Augmentar l'oferta de plats principals més saludables
- Procurar la reducció del consum de sal i sucre per part del clients

Ahora, l'Associació de Celíacs de Catalunya ha continuat dipositant la seva confiança en Viena mantenint la certificació de tots els restaurants i de la carta adaptada per a celíacs.

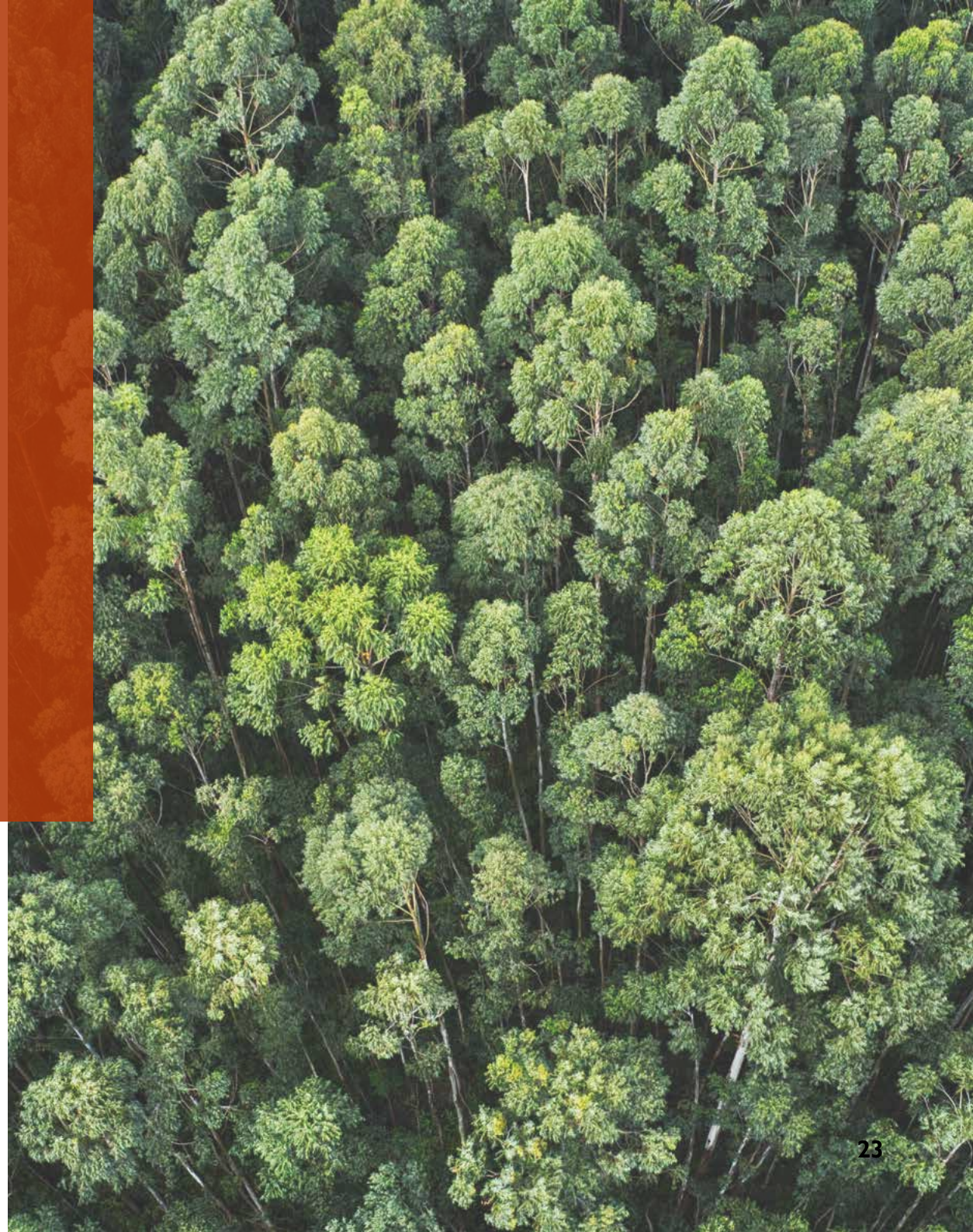
DADES 2021

209 AUDITORIES INTERNES A PV + CCPP	316 ANÁLISIS FÍSICOQUÍMICOS	1.393 ASISTENTES A CURSOS DE QUALITAT
100% AUDITORIES DE SANITAT SUPERADES AMB ÈXIT	5 CONTROLS D'AL·LÈRGENS	5 EXERCICIS DE TRAÇABILITAT
4.112 ANALÍTQUES DE MATÈRIA PRIMERA I DE PRODUCTE ACABAT	85 NOUS PRODUCTES HOMOLOGATS	100% DELS RESTAURANTS CERTIFICATS PER L'ASSOCIACIÓ DE CELÍACS DE CATALUNYA
21 ESTUDIS DEVIDA ÚTIL	15 NOUS PROVEIDORS HOMOLOGATS	

DADES 2022

246 AUDITORIES INTERNES A PV + CCPP	207 ANÁLISIS FÍSICOQUÍMICOS	1.174 ASISTENTES A CURSOS DE QUALITAT
100% AUDITORIES DE SANITAT SUPERADES AMB ÈXIT	25 CONTROLS D'AL·LÈRGENS	8 EXERCICIS DE TRAÇABILITAT
4.365 ANALÍTQUES DE MATÈRIA PRIMERA I DE PRODUCTE ACABAT	151 NOUS PRODUCTES HOMOLOGATS	100% CONTINUEM AMB LA TOTALITAT DELS RESTAURANTS CERTIFICATS PER L'ASSOCIACIÓ DE CELÍACS DE CATALUNYA
23 ESTUDIS DEVIDA ÚTIL	23 NOUS PROVEIDORS HOMOLOGATS	

COMPROMESOS AMB EL MEDI AMBIENT



COMPROMESOS AMB EL MEDI AMBIENT

La destrucció dels hàbitats naturals és un dels elements que més poden influir en la propagació de les pandèmies. És de vital importància protegir tots els ecosistemes i condicionants medi ambientals, per evitar tornar a viure situacions com les que s'han hagut d'afrontar aquest any.

En aquest sentit, el projecte Viena continua incorporant com a pilar de la seva Declaració de Principis l'objectiu de "deixar un món més bell per als nostres fills". Aquest propòsit contempla actuar de manera conscient i responsable en qualsevol efecte que la seva activitat pugui tenir en l'entorn, i l'enfoca envers el compromís de protegir el medi ambient.

Amb aquest convenciment, la companyia ha començat a sistematitzar aquesta gestió a través de la **Política mediambiental**, la qual promou la ideació

de fórmules per reduir la seva empremta mediambiental, buscant constantment alternatives més sostenibles i orientada a construir una cultura enfocada a "fer més amb menys", i a fer-ho de manera respectuosa amb l'entorn.

D'aquí, neixen diversos projectes, com la reducció i la prevenció de la contaminació associada a l'activitat del negoci; el desenvolupament de programes per a la correcta segregació i gestió dels residus; el control de les aigües residuals; la construcció d'edificis energèticament més eficients; la implantació de punts de càrrega de vehicles elèctrics; la reducció dels malbarataments, i l'ús de packaging sostenible.

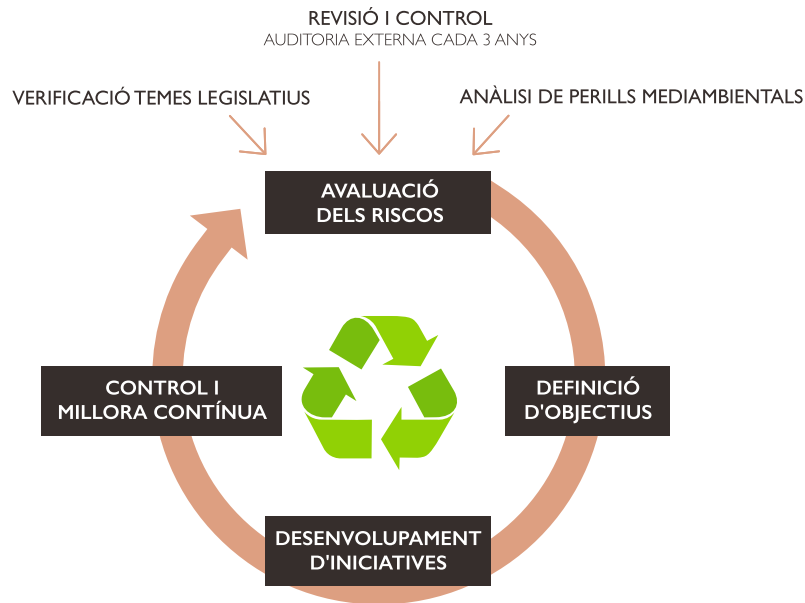
La comunicació, la formació i el compromís de tot l'equip Viena són claus per aconseguir aquests objectius.



EL SISTEMA

Per verificar l'eficàcia de totes aquestes accions, s'ha implementat un sistema de supervisió intern de la gestió mediambiental que promou la prevenció de la contaminació i fomenta la millora contínua, sempre dins del marc de la garantia de compliment de la legislació ambiental aplicable.

El sistema s'estructura en 4 punts fonamentals:



Cada 3 anys, Viena duu a terme una auditoria mediambiental externa per avaluar la salut mediambiental de la companyia i detectar possibles accions i/o millores que donin garantia al compliment i que enfoquin les línies a treballar.

Durant aquesta auditoria s'avalua el nivell de compliment de la normativa mediambiental, tant a nivell de gestió com operatiu.

Tal i com està planificat, al setembre del 2021 es va realitzar la darrera auditoria. Els resultats confirmen el bon compliment amb el sistema de gestió mediambiental.

Les línies a treballar s'articulen en un Pla d'accions que identifica les iniciatives i les accions a desenvolupar i que coordina els diferents departaments implicats.

Cal dir que, en base a la Llei 26/2007 de Responsabilitat mediambiental, l'auditoria classifica Viena com a empresa de baix risc pel que fa a l'impacte potencial i la probabilitat que la seva activitat ordinària pugui ocasionar en el medi ambient. Aquesta llei exigeix de l'obligatorietat de tenir una previsió de recursos per a empreses amb aquest tipus de classificació. Tot i així, Viena, de manera voluntària, disposa d'una assegurança que garanteix la cobertura de responsabilitat en cas de danys involuntaris en aquest àmbit (15 M€).

Amb l'objectiu d'estar al dia de les novetats en temes mediambientals, Viena fa un seguiment continu dels aspectes legislatius que poden afectar el seu compliment. Aquesta informació es comparteix i es comunica a l'organització per tal de poder prendre les mesures que es considerin més adequades en cada cas.

ÀMBITS D'ACTUACIÓ PER A UN VIENA MÉS SOSTENIBLE

Hi ha 4 àmbits en els quals l'empresa pot actuar en matèria mediambiental:

- ÚS SOSTENIBLE DELS RECURSOS
- GESTIÓ I PREVENCIÓ DEL RESIDUS I ECONOMIA CIRCULAR
- CONTAMINACIÓ
- PROTECCIÓ DE LA BIODIVERSITAT



VIENA

“Fer més, amb menys”

Ús sostenible dels recursos

Els recursos naturals són limitats, de manera que és indispensable tenir cura a l'hora d'utilitzar-los. Així doncs, seran claus totes les accions que treballin a favor de l'eficiència i de la utilització responsable d'aquests recursos. Viena posa el focus en aquest aspecte, i l'articula estratègicament des de l'angle del: “Fer més amb menys”. D'aquí en deriven una sèrie d'iniciatives:

Consum de productes i matèries primeres

Els aliments en forma de productes acabats o de matèries primeres són un dels components principals del negoci de Viena.

En el marc de la cadena de valor, hi ha 3 baules en què Viena pot actuar per controlar el consum de matèries primeres: el procés de compra, el procés d'elaboració als centres de producció propis i el procés d'elaboració als restaurants: Les Compres, els Centres de Producció i els propis restaurants.

En aquest sentit, Viena treballa amb un Procés d'Innovació de Producte integrat el qual incorpora des del disseny inicial les idiosincràcies i necessitats dels productes i dels processos productius, amb l'objectiu d'optimitzar el rendiment i l'operativa, l'adequació dels formats de packaging i condicions de conservació i d'entrega, per minimitzar-ne el malbaratament.

Els darrers anys Viena ha desenvolupat projectes orientats a la minimització de la merma pròpia de la seva activitat, amb especial focus als punts de venda, els quals han suposat una millora molt significativa en aquest aspecte.

COMPROMESOS AMB EL MEDI AMBIENT

Es poden identificar com a ingredients (matèries primeres) rellevants per a cada Centre de producció (CCPP):

CCPP CÀRNIC		CCPP PA	
2021	2022	2021	2022
395 Tn	394 Tn	429 Tn	463 Tn
MATÈRIA CÀRNICA		FARINA	

Tot i que al 2022 l'activitat empresarial ha millorat respecte al 2021, la despesa de les matèries primeres s'ha mantingut, en part degut a l'augment de l'eficiència durant el procés productiu.

Això ha permès evitar un increment rellevant en el malbaratament de les matèries primeres utilitzades.

Consum d'aigua i abocament d'aigües residuals

Tota l'aigua utilitzada a Establiments Viena prové de la xarxa pública. Els seus usos estan relacionats, fonamentalment, amb la neteja, el funcionament de la maquinària i amb la pròpia elaboració dels productes alimentaris.

Per tal de fer un bon ús de l'aigua i minimitzar-ne el consum Viena ha anat incorporant una sèrie de mesures els darrers anys: la implantació d'aixetes amb fotocèl·lula, maquinària de rentat amb optimització de l'ús d'aigua, sanitaris amb doble descàrrega i el reaprofitament de l'aigua de pluja pels inodors i pel rec.

Podem afirmar que el volum d'aigua utilitzat està molt controlat, sense que s'evidenciï cap desviació significativa. Les diferències en el consum entre anys estan en total consonància amb la millora de l'activitat.



El consum d'aigua per centres ha estat el següent:

CCPP		PUNTS DE VENDA		OFICINES	
2021	2022	2021	2022	2021	2022
5.788 m3	7.440 m3	45.368 m3	66.170 m3	2.792 m3	3.272 m3

De la mateixa manera i, amb l'objectiu de garantir que les aigües residuals que es generen quedin lliures d'elements contaminants pels aqüífers i es puguin abocar a la xarxa municipal en compliment de la normativa vigent, es continua invertint en el manteniment i supervisió (anàlisis de les aigües abocades) dels dos homogeneïtzadors d'aigua presents als centres de producció.

Consum d'energia

Utilitzar únicament l'energia que es necessita i implementar mesures per a un ús energètic eficient és l'eix de la política i de les accions aplicades.

Consum d'energia elèctrica:

El consum elèctric és fonamental per al funcionament de tota la cadena.

Viena mostra el seu compromís utilitzant energia elèctrica 100% renovable, en tots els seus centres de treball, de producció i de venda.

COMPROMESOS AMB EL MEDI AMBIENT

Tot i això, amb la premissa de realitzar un consum més responsable, Viena continua incorporant al disseny de les instal·lacions, noves o existents, criteris d'ecoeficiència, que es tradueixen en l'aplicació d'una sèrie de mesures de mitigació i millora com:

- Sistemes d'il·luminació LED d'alta eficiència
- Focus exteriors amb temporitzador d'encesa
- Encesa de llums per detector de presència
- Disseny de façanes amb un grau d'aïllament un 30% superior a l'estàndard
- Marcs exteriors amb perfils d'alumini amb el doble d'aïllament que els convencionals
- Vidres amb càmera d'aire i baixa emissivitat per evitar les pèrdues de calor
- Cortines d'aire
- Aigua calenta recuperada de l'escalfor de les màquines de climatització
- Rentavaixelles amb intercanviador de temperatura
- Acumuladors d'aigua amb circuit de retorn amb plaques solars

Al 2022 s'ha continuat amb la implementació de dos projectes encaminats a optimitzar el consum energètic:

1. Projecte d'AUTOABASTIMENT: planteja la implantació de plaques fotovoltaïques tan a restaurants com a centres de producció, amb l'objectiu de generar energia elèctrica per al seu autoconsum. Al 2022 aquest projecte s'ha fet efectiu a quatre establiments.

2. Projecte de MONITORITZACIÓ: es focalitza en el control de la despesa energètica de la maquinària de climatització amb l'objectiu d'ajustar el seu funcionament a les necessitats de cada moment i optimitzar-ne el consum energètic.

En aquest sentit aquest any s'ha afegit un nou projecte també enfocat a optimitzar el consum energètic. Concretament, es tracta de la instal·lació de ventiladors de sostre en alguns dels nostres establiments. En 2022 s'ha dut a terme la instal·lació d'aquests ventiladors a 8 locals i a les oficines centrals, amb una inversió total de 141k€, i es preveu finalitzar 2023 amb la instal·lació a 13 locals més, el que suposaria una inversió addicional al voltant dels 188k€. Amb aquesta iniciativa es preveu una reducció del 7% del consum anual elèctric per establiment, sense oblidar la millora del confort climàtic que aporta aquest tipus de climatització, fent més agradable l'estada dels clients al nostres establiments.

CCPP		PUNTS DE VENDA		OFICINES	
2021	2022	2021	2022	2021	2022
2.624.988 kWh	2.570.093 kWh	16.360.953 kWh	18.564.912 kWh	486.528 kWh	483.825 kWh

Consum de gas natural:

A Viena el consum de gas natural és molt residual als diferents centres, centrant-se en aquells que porten més anys en funcionament:

CCPP		PUNTS DE VENDA	
2021	2022	2021	2022
544.728 kWh	608.622 kWh	45.791 kWh	21.926 kWh

La reducció als PV ha vingut per una renovació d'aquells centres que encara tenien aquest tipus d'instal·lacions.

Consum de gasoil:

A Viena, l'ús d'aquest combustible està directament relacionat amb el funcionament de la flota pròpia de vehicles.

Per tal de minimitzar l'empremta logística, Viena treballa en l'eficiència del seu model d'aprovisionaments. En aquest sentit, hi ha iniciatives diverses orientades a:

- Optimitzar les entregues als restaurants
- Assegurar la plena ocupació dels camions en les seves diferents rutes
- Treballar amb vehicles amb motors més eficients

Al 2020 s'ha començat a renovar la flota de vehicles de transport. El canvi ha suposat la incorporació de camions amb una millor qualificació energètica.

Ahora s'ha incorporat un sistema de monitorització, el qual permet el registre online – online de diferents paràmetres, informació que garanteix un control més àgil i exhaustiu de l'activitat logística.

CCPP		PUNTS DE VENDA		OFICINES	
2021	2022	2021	2022	2021	2022
90.272 L	81.625 L	16.621	16.497 L	19.787 L	18.447 L

Gràcies a aquestes accions s'ha aconseguit contenir l'increment en el consum de combustible.

La baixada del consum als punts de venda és conseqüència directa de l'eliminació de l'ús de grups electrògens, que es van instal·lar de forma temporal a alguns dels nostres establiments, per garantir el subministrament elèctric

COMPROMESOS AMB EL MEDI AMBIENT

Gestió i prevenció dels residus i economia circular

Gestió dels residus

La gestió de residus forma part d'una de les activitats pròpies de la companyia. Per aquest motiu, Viena treballa de manera integral i efectiva la seva segregació i el seu tractament.

Viena disposa d'uns punts de recollida segregada als establiments, els quals faciliten la recollida tant als empleats com als clients que la duguin a terme. Alhora, en la majoria de casos, la recollida fora de l'establiment es fa amb l'ajuda d'empreses especialitzades autoritzades. La majoria d'aquests residus es destinen a la seva valorització (economia circular).

Cal remarcar que Viena està adherida a ECOEMBES, un Sistema Integral de Gestió (SIG), per a la gestió de tots els productes envasats que es poden consumir fora dels seus establiments i que no pot segregar ni gestionar la mateixa empresa (fonamentalment envasos i cartró). Gràcies a aquest SIG es poden activar mesures per evitar el possible impacte negatiu derivat de fer una segregació incorrecta.

En general la quantitat de residu generat s'ha continuat reduint amb els anys, fruit del treball exhaustiu sobre el control i utilització dels stocks.

Tot i això, aquesta reducció no s'ha traduït en una millora en la despesa econòmica (452.049) en comparació al 2021 (384.418 €), degut a la pujada de les taxes de recollida dels diferents gestors.

La gestió dels residus la duu a terme específicament cada centre :

CCPP	2021	2022
RESTES CARNIS	26,9 Tn	11,7 Tn
MASSA SECA	14,9 Tn	10,1 Tn
RESIDUS MUNICIPALS	84,9 Tn	88,3 Tn
OLIS DE FREGIR	1,4 Tn	1,3 Tn
PAPER I CARTRÓ	29,3 Tn	34,1 Tn
PLÀSTIC	4,5 Tn	4,2 Tn
LLOTS	39,3 Tn	18,3 Tn
FUSTA	20 Tn	29,6 Tn

OFICINES	2021	2022
PAPER I CARTRÓ	2,5 Tn	2,5 Tn
PLÀSTIC	2 Tn	0,9 Tn
APARELLS ELECTRÒNICS	1,9 Tn	2,5 Tn

PUNTS DE VENDA (*)	2021	2022
OLIS DE FREGIR	122 Tn	144 Tn

(*) Als PV es generen altres residus com: plàstic, orgànic i rebuig, no s'ha donat la dada per ser en part recollida municipal



COMPROMESOS AMB EL MEDI AMBIENT

Prevenió dels residus

No hi ha millor manera de gestionar residus que no generar-los. En aquesta línia, Viena està molt conscienciada en evitar el malbaratament dels recursos. En aquest sentit ha creat un programa anomenat #TURNYOURGREENON el qual recull una sèrie de línies d'estudi, mesures i projectes orientats a reduir els residus generats:

1. Implementació als Punts de Venda d'una sèrie de mesures enfocades a reduir el consum de plàstic d'un sol ús. En concret:
 - L'eliminació dels coberts de plàstic d'un sol ús, canviant-los per coberts d'acer inoxidable reutilitzables, per al consum al local.
 - La substitució de les forquilletes de plàstic de les patates fregides per unes de fusta provinient de boscos sostenibles i, per tant, compostables.
 - La utilització de bols reutilitzables per al consum de les pastes als establiments.
 - La implantació d'envasos de cartró 100% reciclable per a les amanides.
2. Implantació als centres de producció d'un Pla Empresarial que inclou línies d'estudi enfocades a la reducció d'envasos de cartró als Centres de Producció i de Logística, ajustant gramatges, composicions i dimensions o bé substituint-los per altres tipus d'embalatges reutilitzables.

Aquest Pla Empresarial es va renovar al 2022 i es portarà a terme al llarg dels propers tres anys, fent verificacions anuals per controlar-ne el progrés.

Gràcies a aquestes iniciatives, Viena ha aconseguit reduir el 71% de l'ús de plàstics en els envasos dels seus establiments⁵, fet que hem mantingut durant tots aquests anys.

⁵ Dades del 2019, no s'ha tingut present el 2020 degut a l'impacte del Covid19 i a que els canvis no són significatius.

“No hi ha millor manera de gestionar els residus que no generar-los”

Economia circular

La majoria dels residus que Viena genera són valoritzats, és a dir, formen part d'una economia circular en què se'n fa un reaprofitament. Concretament:

- Restes de carnis i de pa: després del tractament corresponent, passen a formar part de pinsos per a alimentació animal.
- Oli de fregir: s'utilitza per a la generació de biocombustible.
- Paper i cartró: es fa servir per a la fabricació de pasta, que novament generarà paper i cartró.
- Plàstic: es tracta per a la fabricació de nous components plàstics.
- Vidre: es reutilitza per a la generació de nous elements de vidre.

En qualsevol cas, el compromís de Viena amb la reducció de residus és ferm i la voluntat de la companyia és la de continuar buscant alternatives sostenibles.



COMPROMESOS AMB EL MEDI AMBIENT

Contaminació

Emissions atmosfèriques i canvi climàtic

Les fonts principals d'emissions atmosfèriques que emet Establiments Viena procedeixen del consum de combustible de la flota logística i de l'ús de maquinària de tractament tèrmic (forns) amb ignició de gas dels centres de producció⁶.

Amb la incorporació d'energies renovables al 2019, Viena ha aconseguit reduir un 94% les emissions de CO2.

	CCPP		PUNTS DE VENDA		OFICINES	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
EMISSIONS DIRECTES (t CO2)	360	347	56	23	57	53
EMISSIONS INDIRECTES* (t CO2)	0	0	0	0	0	0
EMISSIONS TOTALS (t CO2)	360	347	56	23	57	53

*Les emissions indirectes resulten de l'ús de l'energia elèctrica

Contaminació acústica

La contaminació acústica s'ha considerat un factor de baix impacte per a la companyia, tenint en compte l'avaluació tècnica que se n'ha fet i l'aprovació dels projectes presentats als diferents ajuntaments de cada localitat on Viena opera, tant per la ubicació dels centres, com per l'activitat que s'hi fa.

⁶ Factors de conversió: Electricitat (KWh): 32,1g CO2 / Gas natural (m3): 2,16kg CO2 / Gasoil (L): 2,87 Kg CO2

Tot i així, quan cal es realitzen mesuraments per poder actuar de forma efectiva davant possibles desviacions. Aquest 2022 no ha estat necessari realitzar cap sonometria (al 2021 es van realitzar dues lectures, totes dues amb resultat favorable).

Contaminació lumínica

Aquest aspecte també es continua considerant innocu, tal i com ja es va fer al 2021, ja que està verificat i garantit el compliment normatiu en tots els centres de Viena.

Control de legionel·la

Algunes de les instal·lacions de l'empresa, tant del centre de producció de carnis com d'alguns punts de venda, disposen d'una xarxa d'aigua calenta amb acumulador i circuit de retorn (ACS). Per garantir el compliment de la normativa en vigor i evitar la presència d'aquest patògen, totes aquestes instal·lacions estan certificades en el seu compliment segons acreditació ENAC. Durant el 2022, a l'igual que al 2021, s'han dut a terme totes les actuacions i tots els controls necessaris per garantir l'absència de contaminació en els circuits d'aigua.

Protecció de la Biodiversitat

La preservació de la biodiversitat és clau per garantir la salut de les persones. Quan es destrueixen els ecosistemes i baixa la diversitat genètica es trenquen les complexes relacions existents entre els animals, el que propicia la transmissió i propagació de tot tipus de patògens. En aquest sentit tots els centres d'Establiments Viena estan ubicats en entorns urbans on no s'identifiquen potencials impactes sobre la biodiversitat. Tanmateix, tots ells disposen de la llicència corresponent que autoritza l'activitat que desenvolupen. Així doncs, la protecció de la biodiversitat i l'absència d'afectació sobre espais protegits queda garantida.

En definitiva, Viena té el compromís i la intenció de contribuir a la preservació del medi ambient. Més enllà del compliment legislatiu obligat, se sent compromesa amb la conservació de l'entorn i reafirma la seva responsabilitat vers la protecció del medi ambient. Per això la seva voluntat és continuar treballant i millorant les seves pràctiques en aquest àmbit de manera continuada.



COMPROMESOS AMB UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT



LA CULTURA

Viena va néixer l'any 1969 a Sabadell. Des de llavors, ha fet importants esforços per evolucionar i construir una empresa enfocada al creixement i a la innovació, tasca en la qual té un paper molt destacat el talent de les més de 1.500⁷ persones que formen la companyia.

Des dels inicis, Viena ha destacat perquè disposa d'un model propi molt diferenciat en termes de gestió de l'equip humà, de manera que aquesta tasca ha estat reconeguda tant en l'àmbit empresarial com en el social. En aquest aspecte, cal destacar tant l'aposta de la companyia per fomentar una ocupació estable i de qualitat, així com l'esforç que fa en diferents polítiques com promoció, conciliació, formació i remuneració.

Viena disposa també d'un Conveni Propi que recull les principals polítiques en matèria laboral i que millora moltes de les condicions establertes en el Conveni sectorial d'Hostaleria i Turisme. La vigència del Conveni Propi de Viena finalitzava el 31 de desembre de 2022⁸, motiu pel qual durant l'últim quadrimestre del 2022 s'han iniciat les negociacions per acordar un nou conveni col·lectiu.

L'equip Viena és un dels pilars fonamentals del model de negoci Viena. Està format per professionals —cadascun en la seva àrea d'actuació i especialitat— compromesos, motivats, competitius i capaços d'adaptar-se a les noves situacions que l'entorn i el negoci requereixen i demanen. El talent i la formació es complementen per aconseguir l'excel·lència i la satisfacció del col·lectiu, i la cultura i els Valors Viena afavoreixen un entorn de treball de diàleg i aprenentatge constants que fan possible l'evolució de la companyia.

⁷1.600 al 2021

⁸El Conveni Col·lectiu d'aplicació durant l'any 2022, es va negociar amb la part social durant l'últim quadrimestre del 2021. Així com, el de 2021, es va negociar a finals del 2020.

El model es construeix sobre la base dels valors de la companyia: Responsabilitat, Respecte, Aprenentatge i Il·lusió. Aquests valors defensen i fomenten el desenvolupament personal i professional de les persones a partir dels eixos de l'Excel·lència i de la Satisfacció, i afavoreixen una relació de confiança basada en la tolerància, la igualtat i la diversitat.

El Primer Pla d'Igualtat, signat fa més de 10 anys (2010), fa palès el compromís de la companyia per assegurar una ocupació igualitària i no discriminatòria per raons de gènere. El Pla també inclou un Codi d'Actuació per a la prevenció de l'assetjament laboral.

Els darrers anys, la companyia ha dut a terme una evolució del seu model de gestió de persones, professionalitzant-lo i adaptant-lo als nous canvis de l'entorn i a les necessitats internes, sempre amb l'objectiu de construir un entorn de treball responsable, just i dinàmic que contribueixi a la sostenibilitat de la companyia a llarg termini.

La Comunicació Interna és un factor rellevant dins de la Cultura Viena. Una Comunicació que ha estat sempre molt propera, promovent el diàleg i la transparència, fomentant una comunicació sincera de la qual aprendre i construir un millor Viena per a tots.

El mail juntsfemviena@viena.es on es publiquen periòdicament diferents Newsletters amb informació rellevant de la companyia, així com els taulells d'anuncis o diferents reunions i Convencions que es realitzen al llarg de l'any, són els principals canals que disposa Viena per comunicar-se amb el conjunt de la plantilla. Encara que al 2021 es valorava una aplicació digital com a principal mitjà de comunicació, durant el 2022 Viena continua treballant en nous canals i millores per tal d'arribar de manera més fàcil i àgil al conjunt de l'Equip Viena.

COMPROMESOS AMB UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT

IMPLICACIÓ DE L'EQUIP VIENA

A VIENA disposem de diferents mecanismes per promoure la implicació de les persones treballadores en la gestió de l'empresa.

Periòdicament es realitzen enquestes de Clima Laboral -l'última enquesta, tal i com estava previst, es va realitzar al 2019- que s'alternen amb Estudis de Riscos Psicosocials. A partir d'aquests resultats, es realitzen plans d'acció per donar resposta a les diferents qüestions que puguin aparèixer en aquestes enquestes.

De forma anual també es realitzen les avaluacions de l'acompliment a totes les persones treballadores, Programa Millora i Feedback. L'objectiu d'aquestes avaluacions és doble, primerament que les persones treballadores sàpiguen quins són els seus punts forts i de millora per a poder seguir progressant i en segon lloc, és un mecanisme d'escolta activa, on cada persona pot expressar com ha evolucionat i s'ha sentit en l'últim any.

A més, fomentem la comunicació a través de diferents canals que s'han anat establint. A tall d'exemple, els punts de venda reben mensualment una revista operativa orientada als canvis i novetats per el seu lloc de treball, existeixen diferents tipus de newsletters que s'envien des de Comunicació interna a totes les persones treballadores, es realitzen Convencions anuals per informar i escoltar als comandaments, i també reunions periòdiques amb els Representants Legals dels Treballadors.

D'altra banda, quan es volen implementar canvis en els punts de venda (de carta, d'operatives o de gestió), es creen grups de treball entre l'equip de local i de la central, per assegurar-nos al màxim possible que l'enfoc és l'adequat i es podrà aplicar correctament en els establiments.



Es realitza un seguiment a les persones que s'incorporen a l'empresa, realitzant entrevistes per valorar el procés d'integració en el seu departament i en el seu lloc de treball, amb l'objectiu de facilitar la seva adaptació al nou lloc i de millorar el procés d'acollida.

Totes aquestes accions es realitzen amb la certesa que és a través de la implicació i compromís de les persones treballadores, que Viena ha aconseguit ser un referent dins del sector.

COMPROMESOS AMB UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT

L'EQUIP

L'Equip Viena ha estat i serà sempre un dels pilars fonamentals de Viena, ja que només amb l'Excel·lència i Satisfacció de l'Equip Viena podem regalar petits moments de felicitat als nostres Clients.

Durant l'any 2022 gràcies al compromís i dedicació de tot l'equip humà de Viena hem pogut començar a encarar una situació de recuperació de l'activitat després del gran impacte que encara vivia el sector de la restauració com a conseqüència de la Covid19 durant l'any 2020 i 2021. Any en que, per Viena, encara era d'aplicació l'Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO) que va durar fins al mes de maig, i durant els mesos posteriors es van mantenir algunes mesures restrictives de l'activitat, com limitació d'horis, restricció d'espais, entre d'altres.

L'equip Viena està format per un col·lectiu de 1.558, a tancament del 2022⁹ (1.614 persones al 2021), distribuïdes entre els restaurants, els centres de producció i les oficines centrals.

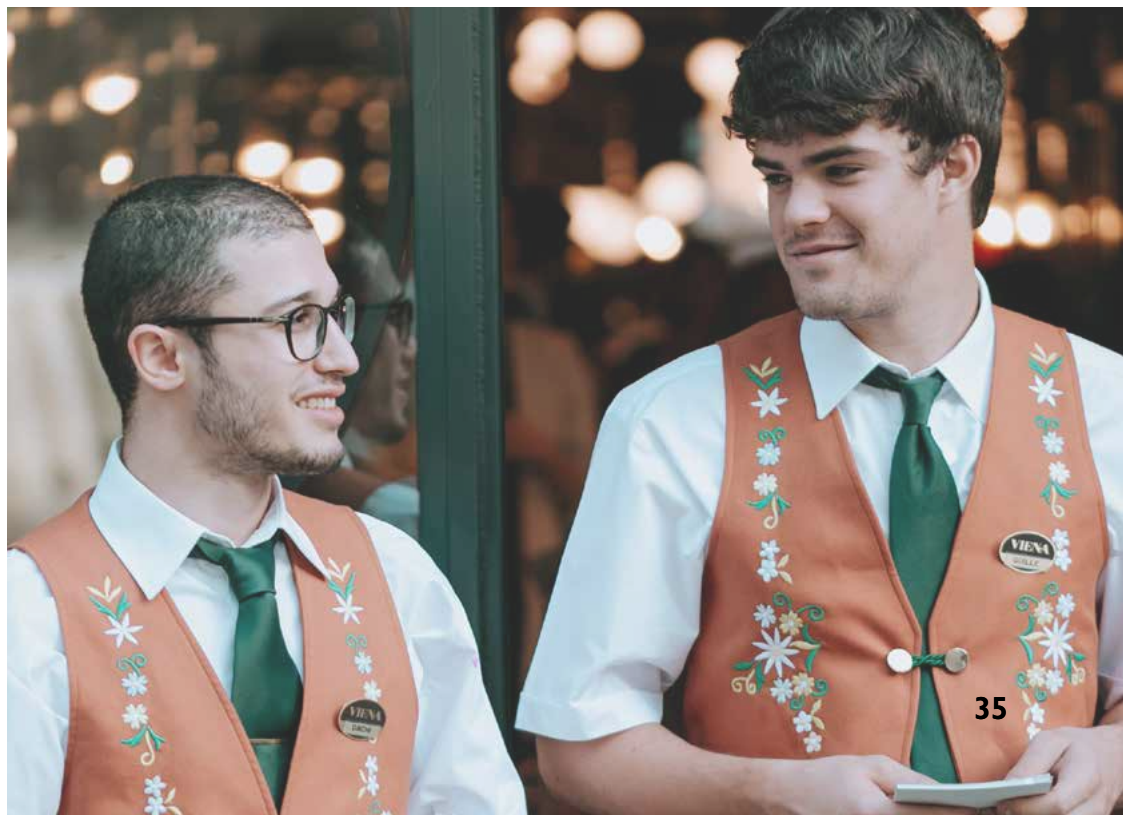
El número de persones treballadores disminueix en un 3% vs 2021 degut al tancament de 3 locals durant l'any 2022. El 97% de treballadores i treballadors de Viena treballen a Catalunya, l'altre 3% pertany al nostre equip d'Andorra¹⁰.

Es tracta d'un equip jove, amb una mitjana d'edat de 31,7 anys (-0,1 anys respecte al 2021). El 57% de la plantilla té una edat inferior a 30 anys. El 58% de l'equip són dones, i el 42%, homes. Mentre que al 2021 un 56% de la plantilla tenia una edat inferior a 30 anys, i l'equip el conformaven un 59% de dones i 41% d'homes.

⁹ 1.614 persones al 2021. La plantilla total a tancament té en compte el nombre total de persones treballadores a 31/12/22 "headcounts". En el cas de les dades de plantilla del 2021, es considera el nombre total de persones treballadores a 31/12/21

¹⁰ La distribució de la plantilla era la mateixa el 2021

Viena està compromesa amb les persones amb discapacitat, els garanteix la seva accessibilitat i vetlla perquè puguin tenir un desenvolupament professional digne, valorant les circumstàncies personals de cadascuna de les persones mitjançant una relació propera i constant, tant amb les associacions com amb les mateixes famílies. L'empresa aposta per la contractació directa de persones amb discapacitat. En aquest sentit, són 25 les persones de l'equip amb una discapacitat igual o superior al 33% a tancament de l'exercici 2022 (29 persones a data de tancament de 2021).



COMPROMESOS AMB UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT

DISTRIBUCIÓ DELS CONTRACTES

		18-30 ANYS				31-45 ANYS				46-55 ANYS				56-65 ANYS				MÉS DE 65 ANYS				TOTAL				
		2021		2022		2021		2022		2021		2022		2021		2022		2021		2022		2021		2022		
		CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT			
DIRECTORS, CAPS DE ZONA, GERENTS	JC	DONES	0	0	1	0	13	0	13	0	9	0	9	0	1	0	1	0	0	0	0	0	23	0	24	0
		HOMES	2	0	0	0	25	0	28	0	12	0	12	0	7	0	7	0	0	0	0	0	46	0	47	0
	TP	DONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		HOMES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CAPS D'ÀREA, TÈCNICS FORMACIÓ	JC	DONES	0	0	0	0	6	0	4	0	7	0	7	0	1	1	1	0	0	0	0	0	14	1	12	0
		HOMES	0	0	1	0	11	0	10	0	8	0	6	0	1	0	2	0	0	0	0	0	20	0	19	0
	TP	DONES	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	
		HOMES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLES DE TORN, ADMINISTRATIU, ALTRES TÈCNICS	JC	DONES	10	0	8	0	80	0	63	0	39	0	39	0	8	0	9	0	0	0	0	0	137	0	119	0
		HOMES	14	1	11	0	47	1	38	0	17	0	19	0	6	2	5	3	0	0	0	0	84	4	73	3
	TP	DONES	46	4	52	0	39	0	39	0	14	0	19	0	1	0	1	0	0	0	0	0	100	4	111	0
		HOMES	33	0	41	0	23	0	19	0	3	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	59	0	62	0
EQUIP BASE	JC	DONES	2	0	2	0	47	2	45	0	36	0	35	0	10	1	10	0	0	0	0	0	95	3	92	0
		HOMES	3	2	6	0	12	0	13	0	7	0	7	0	15	1	12	4	0	0	0	0	37	3	38	4
	TP	DONES	247	180	418	4	89	2	76	0	39	0	38	0	13	0	14	0	0	0	1	0	388	182	547	4
		HOMES	218	134	342	2	48	1	43	0	9	0	11	1	3	0	3	0	0	0	0	0	278	135	399	3
JC: Jornada Completa TP: Temps Parcial CI: Contracte Indefinit CT: Contracte Temporal																						1282	332	1544	14	
																						1614		1558		

MITJANA ANUAL D'EMPLEATS

Es reporta aquesta dada per tal d'aclarir les possibles diferències significatives que poguessin haver entre la plantilla al tancament de l'exercici i la plantilla mitja anual.

		18-30 ANYS				31-45 ANYS				46-55 ANYS				56-65 ANYS				65 ANYS O MÉS				TOTAL				
		PROMIG 2021		PROMIG 2022		PROMIG 2021		PROMIG 2022		PROMIG 2021		PROMIG 2022		PROMIG 2021		PROMIG 2022		PROMIG 2021		PROMIG 2022		2021		2022		
		CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	CI	CT	
DIRECTORS, CAPS DE ZONA, GERENTS	JC	DONES	0	0	0	0	13	0	14	0	8	0	9	0	1	0	1	0	0	0	0	0	22	0	24	0
		HOMES	1	0	2	0	27	0	27	0	11	0	11	0	7	0	7	0	0	0	0	0	46	0	47	0
	TP	DONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		HOMES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CAPS D'ÀREA, TÈCNICS FORMACIÓ	JC	DONES	0	0	0	0	6	0	5	0	8	0	7	0	1	1	1	0	0	0	0	0	15	1	13	0
		HOMES	0	0	1	0	13	0	11	0	7	0	7	0	1	1	1	0	0	0	0	0	21	1	20	0
	TP	DONES	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	
		HOMES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLES DE TORN, ADMINISTRATIU, ALTRES TÈCNICS	JC	DONES	12	0	9	0	88	0	69	0	39	0	39	0	6	0	9	0	0	0	0	0	145	0	126	0
		HOMES	15	1	13	0	52	0	43	0	17	1	18	0	7	1	5	3	0	0	0	0	91	3	79	3
	TP	DONES	44	1	49	1	39	0	38	0	14	0	18	0	0	0	1	0	0	0	0	0	97	1	106	1
		HOMES	35	1	37	0	23	0	22	0	3	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	61	1	62	0
EQUIP BASE	JC	DONES	2	0	2	0	50	1	45	0	34	0	35	0	9	1	10	1	0	0	0	0	95	2	92	1
		HOMES	3	1	8	0	13	0	12	0	9	0	7	0	13	0	13	2	0	0	0	0	38	1	40	2
	TP	DONES	241	120	359	48	97	1	84	1	42	0	38	0	13	0	14	0	0	0	0	0	393	120	495	49
		HOMES	232	91	296	37	49	1	44	0	9	0	10	0	3	0	3	0	0	0	0	0	293	92	353	37
JC: Jornada Completa TP: Temps Parcial CI: Contracte Indefinit CT: Contracte Temporal																						1318	222	1458	93	
Els càlculs de mitjana anual d'empleats han tingut en compte el nombre total de persones treballadores que han passat per la companyia durant																						1540		1551		

Els càlculs de mitjana anual d'empleats han tingut en compte el nombre total de persones treballadores que han passat per la companyia durant l'exercici 2022 i 2021, ponderat segons els mesos que han estat d'alta, independentment de la seva jornada laboral.

COMPROMESOS AMB UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT

Algunes iniciatives que la companyia ha continuat aplicant durant aquest any en matèria de flexibilitat:

- Reducció progressiva de les hores anuals establertes per Conveni.
- Predisposició a adaptar-se, sempre que sigui possible, a peticions concretes de les persones de l'equip.
- Horaris adaptats per al perfil d'estudiant.
- Restaurants: 2 dies de festa setmanal consecutius i 12 caps de setmana lliures a l'any per als treballadors de jornada completa.
- Oficines: festius locals assignats com a dies extres de vacances i horari d'entrada i de sortida flexible. Possibilitat de fer jornada intensiva els divendres i dies assenyalats.

En termes de conciliació de la vida laboral i familiar, Viena continua recolzant la corresponsabilitat dels progenitors amb diferents mesures:

- Horaris adaptats a les necessitats de conciliació.
- Dret a acumular la lactància.
- Dret a la lactància fins als 12 mesos del fill.
- Possibilitat d'acumular totes les vacances anuals al permís de naixement per fill.

Anualment s'estableix un calendari laboral, que es negocia amb els representants dels treballadors, en què s'acorden les hores anuals a treballar, així com els diferents torns segons les necessitats dels diferents centres de treball. Les hores anuals acordades per al 2022 han estat 1.792h, les mateixes que al 2021.

Durant el 2022, s'han produït 209.705 hores d'absentisme vs. les 186.522 hores del 2021. Les hores d'Absentisme creixen un 12,4% vs l'any anterior, degut principalment a dos motius: (1) recuperació gradual de l'activitat laboral cada vegada més normalitzada i (2) efectes de la Covid19 encara persistents en alguns casos de incapacitat temporal.

Mentre que al 2021, el 86% de les baixes eren degudes a causes d'incapacitat temporal (inclòs baixes relacionades amb la Covid), durant el 2022 només corresponen a aquestes causes el 80% de les baixes. En quant a les baixes per maternitat o paternitat han sigut un 12% (8% al 2021); els accidents de treball han incrementat 2pp al 2022 representant un 4%, mentre que al 2021 eren un 2%. Continua estable el 4%, que es degut a altres motius.

Al 2022 hi ha hagut 793 contractacions, 138 mes que al 2021 (655 contractacions). Això s'explica per la recuperació gradual de l'activitat i increment de volum respecte a l'any anterior que, principalment, es va anar recuperant l'activitat a partir del 2on semestre de l'any.

COMPROMESOS AMB UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT

A finals de 2022 s'han produït 50 acomiadaments (4 acomiadaments el 2021).

DISTRIBUCIÓ DELS ACOMIADAMENTS

		18-30 ANYS		31-45 ANYS		46-55 ANYS		56-65 ANYS		MÉS DE 65 ANYS		TOTAL	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
DIRECTORS, CAPS DE ZONA, GERENTS	DONES	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	HOMES	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
CAPS D'ÀREA, TÈCNICS DE FORMACIÓ	DONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	HOMES	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
RESPONSABLES DE TORN, ADMINISTRATIU, ALTRES TÈCNICS	DONES	0	0	2	7	0	2	0	0	0	0	2	9
	HOMES	0	6	1	7	0	1	0	0	0	0	1	14
EQUIP BASE	DONES	0	4	0	2	0	2	0	1	0	0	0	9
	HOMES	0	11	0	3	0	0	0	0	0	0	0	14
												4	50

RESPECTE PER LA DIVERSITAT I LA IGUALTAT

Per tal de formalitzar el compromís en matèria d'igualtat i de no discriminació, Viena signa l'any 2010 el **Pla d'Igualtat Efectiva** el qual té com a objectiu assegurar la igualtat entre homes i dones, promovent un tracte d'igualtat i de no discriminació interna. Alhora, va constituir la **Comissió d'Igualtat**, la qual té una tasca de sensibilització, impulsa les accions acordades i en fa el seguiment.

Cada 5 anys Viena renova el Pla d'Igualtat, amb una nova Diagnosi i un nou Pla d'Acció on s'estableixen les principals accions a treballar durant la durada del Pla.

La vigència del Pla d'Igualtat va finalitzar el 31/12/20 i el 10 de maig de 2021 es va signar el III Pla d'Igualtat amb l'objectiu de crear un entorn laboral favorable, que faciliti la igualtat de tracte i d'oportunitats, el respecte per la diversitat i la no discriminació entre els professionals dones i homes de Viena promovent un model de gestió de persones compromès amb l'excel·lència professional i la qualitat de vida.

D'altra banda, i amb l'objectiu de mantenir un entorn de treball òptim i d'evitar comportaments que danyin la dignitat i la integritat de les persones, Viena disposa d'un **Codi de Prevenció de l'Assetjament**. En el cas de rebre una denúncia a través del canal establert s'aplica el **Protocol d'Actuació** corresponent i s'investiguen els fets a través de la **Comissió d'Investigació**. L'any 2022 es van rebre 10 denúncies (6 al 2021), totes resoltes, de les quals 9 d'elles no estaven fonamentades o confirmades i a la 10ena es van aplicar les mesures oportunes per a la seva resolució. De les 6 denúncies que van haver-hi al 2021, 5 no estaven fonamentades i a la 6ena es van aplicar les mesures per a la seva resolució.

OPORTUNITATS DE PROMOCIÓ INTERNA

La promoció interna és un dels signes d'identitat de Viena. És per això que històricament les promocions en els punts de venda, sempre han estat del propi equip dels establiments.

Durant els anys de la Pandèmia de la Covid, les possibilitats de promoció es van reduir degut a la baixada d'activitat, i de fet, durant el 2021 no vam tenir possibilitats de realitzar promocions. Els 26 llocs de treball amb responsabilitat que han sorgit durant el 2022, han estat coberts per persones treballadores internes, tant els de Gerent com els de Responsable de Torn. També s'ha seleccionat a 4 persones internes, per llocs de responsabilitat dins de l'equip d'oficines.

Així doncs, malgrat encara no hem arribat als nivells de promoció interna pre-pandèmia poc a poc anem recuperant la normalitat, seguint apostant per una política de promoció interna, que és el que ha fet de Viena, un dels referents dins del sector.

Seguim apostant per una política de promoció interna, així el compromís de l'equip i desenvolupant les seves carreres professionals.

COMPROMESOS AMB UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT

FORMACIÓ ORIENTADA AL DESENVOLUPAMENT PERSONAL

Per Viena, la formació històricament ha estat un aspecte clau. És per això que un dels nostres valors és l'**Aprenentatge**, ja que creiem que és bàsic per el desenvolupament personal, i per aconseguir el millor servei per els nostres clients.

Cada any apostem per millorar la formació contínua, tant teòrica com pràctica, per això realitzem anualment un Pla de formació que defineix les formacions a realitzar, per tal de tenir una millor planificació i un bon control de les diferents accions formatives. Aquesta planificació s'estructura al voltant de tres tipus de continguts i requeriments: requisits legals establerts, necessitats de creixement de la companyia, i millora del rendiment i dels coneixements de les persones treballadores.

A més, Viena té definit un itinerari de formació per als equips dels restaurants, que comença amb el Pla d'Acollida, continua amb la formació dels Responsables de Torn i conclou amb la formació de Gerents.

Durant els anys de pandèmia, ens vam veure obligats a reduir les hores de formació per les restriccions i per garantir la seguretat dels nostres treballadors i treballadores. Tot i això, aquest 2022 ja vam poder recuperar en gran part la normalitat, augmentant les hores de formació en més d'un 30% respecte el 2021, i triplicant les hores de formació respecte el 2020.

A més, hem seguit potenciant la formació on-line a través de l'**Aula Viena Digital**, i hem implantat una nova formació inicial als punts de venda, amb l'objectiu d'assegurar encara més, la seguretat dels nostres treballadors i treballadores alhora de realitzar les seves tasques.



Tot això buscant aconseguir la millor formació possible i continuada pels empleats al llarg de tota la seva trajectòria professional, amb l'objectiu de consolidar els alts estàndards de qualitat amb que Viena sempre s'ha distingit. Perquè només amb un equip correctament capacitat i compromès, estarem al nivell que els nostres clients es mereixen.

HORES DE FORMACIÓ 2022*

	2021		2022	
DIRECTORS, CAPS DE ZONA I GERENTS	103	1%	1254	5%
CAPS D'ÀREA I TÈCNICS DE FORMACIÓ	99	1%	269,5	1%
RESPONSABLES DE TORN, ADMINISTRATIUS I TÈCNICS	1639	9%	2.805	12%
EQUIP BASE	16.093	89%	19.633,5	82%
TOTAL HORES DE FORMACIÓ	17.934		23.962	

*Les hores de formació reportades, inclouen tant la formació teòrica com la formació pràctica en els Establiments, tal com està establert en el Pla de Formació.

SALARIS I BENEFICIS SOCIALS

Viena ha apostat tradicionalment per incentivar el lideratge i premiar l'esforç personal i col·lectiu. Respecte a això, ha definit una Política retributiva que busca atraure, retenir i comprometre el talent de la companyia.

Tradicionalment ha intentat recompensar el compromís i l'esforç amb unes condicions salarials que estiguin per sobre de la mitjana del sector.

La retribució es defineix en funció de la responsabilitat del lloc de treball, del bon rendiment de les persones i de l'assoliment d'objectius. És per això que la política retributiva consta d'una retribució fixa i una altra de variable; aquesta última és la que permet compartir l'1% de la recaptació de la companyia amb tota la plantilla. Per tal de garantir l'equitat retributiva, Viena estableix un sistema de forquilles mínimes i màximes per a cada posició, les quals es defineixen en funció de la responsabilitat i de l'impacte en el negoci.

En termes de beneficis socials, Viena també ha implantat diverses iniciatives:

- **La Beca Viena:** Orientada al col·lectiu dels estudiants que treballen a la companyia, la beca Viena els ajuda a finançar part dels seus estudis, sempre que tinguin bons resultats acadèmics. El 2022 s'han atorgat 168 beques (140 beques el 2021), 28 beques més que respecte al 2021).
- **Excel·lència operacional:** es tracta d'un reconeixement que la companyia fa als equips dels restaurants amb una rendiment operatiu excel·lent segons uns estàndards definits prèviament.
- **Flexibilitat i conciliació:** Viena aposta per mesures de flexibilitat que permeten al conjunt de persones treballadores conciliar la seva vida professional i personal.
- **Serveis externs amb condicions especials:** Viena ha negociat per a la plantilla unes condicions especials amb mútues i proveïdors externs.

A continuació es detallen remuneracions mitjanes segons categoria professional:

		18-30 ANYS		31-45 ANYS		46-55 ANYS		56-65 ANYS		+ 65 ANYS	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
DIRECTORS, CAPS DE ZONA, GERENTS	DONES	-	*	45.826 €	45.251 €	47.242 €	50.568 €	*	-	-	-
	HOMES	27.610 €	*	43.388 €	37.308 €	62.273 €	55.304 €	49.273 €	52.430 €	-	-
CAPS D'ÀREA, TÈCNICS DE FORMACIÓ	DONES	-	-	37.598 €	34.968 €	41.609 €	42.291 €	29.774 €	*	-	-
	HOMES	-	*	42.084 €	36.624 €	47.047 €	50.101 €	54.228 €	62.559 €	-	-
RESPONSABLES DE TORN, ADMINISTRATIU, ALTRES TÈCNICS	DONES	21.399 €	24.793 €	23.910 €	26.759 €	26.031 €	26.942 €	26.262 €	28.011 €	-	-
	HOMES	22.360 €	22.750 €	24.532 €	26.946 €	26.264 €	29.650 €	35.743 €	33.746 €	-	-
EQUIP BASE	DONES	14.621 €	14.518 €	18.309 €	18.286 €	18.093 €	18.905 €	24.441 €	22.464 €	-	*
	HOMES	14.487 €	14.589 €	17.413 €	17.302 €	18.628 €	19.685 €	19.777 €	21.350 €	-	-

*No s'incorporen les dades de retribució mitja del grup d'edat corresponent per garantir la confidencialitat de les dades al tractar-se només d'un únic treballador/a.

Tenint en compte que el 79% de la plantilla (75% al 2021) té un contracte a temps parcial, el càlcul de la mitjana salarial s'ha fet anualitzant la retribució bruta de tota la plantilla que ha passat per l'empresa durant l'exercici, inclosa retribució fixa i variable, i fent la conversió a jornada completa. Així mateix, a fi de no distorsionar les dades s'han exclòs del càlcul els treballadors que han tingut el contracte de treball suspès per diferents causes (incloses, situacions de baixa per maternitat, paternitat, risc d'embaràs i paternitat parcial, sanció de sou i feina, vaga, incapacitat temporal que genera prestació) i, per tant, no han treballat durant tot l'exercici; aquests representen menys del 2% del total de la plantilla que ha passat per l'empresa durant l'exercici 2022 (al 2021 representaven el 4% del total de treballadors).

Sobre la base de les dades, l'empresa pot afirmar que no hi ha diferències significatives entre els salaris d'homes i de dones a la companyia:

	HOMES	DONES	DIFERÈNCIA	BRETXA SALARIAL
SBA MITJÀ 2021	19.300 €	18.362 €	938€	-4,9%
SBA MITJÀ 2022	18.720 €	18.436 €	284 €	-1,5%

A continuació, es detalla la remuneració mitjana de les persones conselleres desagregada per gènere:

DISTRIBUCIÓ RETRIBUCIÓ MITJANA CONSELL*

	REPRESENTACIÓ		RETRIBUCIÓ MITJA	
	2021	2022	2021	2022
CONSELLERS (FEMENI)	2	2	21.871 €	21.871 €
CONSELLERS (MASCULÍ)	5	5	46.338 €	46.338 €

*Per dur a terme el càlcul de les xifres informades a la taula anterior s'ha considerat l'import total percebut (criteri de caixa) per les persones conselleres inherent al seu càrrec com a membres del Consell.

SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

Per a Viena, vetllar per la salut i la seguretat dels membres del seu equip, és una qüestió irrenunciable d'una importància vital i un objectiu essencial, que es duu a terme de manera contínua i permanent.

Per aquest motiu, es disposa d'un Sistema de Gestió de la Prevenció que té com a objectiu garantir les bones condicions de treball de tot l'equip i a tots els centres de treball.

A partir d'aquí, Viena disposa d'una **Política de SST**, que ha traslladat al conjunt de totes les persones treballadores i que recull els principals compromisos en aquest àmbit:

- Prevenir qualsevol dany de qualsevol treballador/a
- Complir els requisits legals aplicables
- Integrar la SST en la gestió global de l'empresa
- Dissenyar llocs de feina, processos i instal·lacions dirigits a millorar les condicions de treball en termes de salut i de seguretat
- Facilitar l'adequada comunicació i la formació en matèria de SST a tota l'organització
- Fomentar la participació de totes les persones treballadores

Viena disposa d'un **Servei de Prevenció Propi**, que assumeix les especialitats de Seguretat i Salut en el Treball i Ergonomia i Psicologia aplicada. Les especialitats d'Higiene Industrial i Medicina del Treball es contracten a un Servei de Prevenció Aliè.

En referència als locals d'Andorra i atesa la legislació del país, s'ha optat per l'externalització completa de les 4 especialitats del servei de prevenció. Des de l'àrea de SST, es coordinen les activitats dels locals andorrans.

“Vetllar per la salut i la seguretat dels membres de l'equip és una qüestió irrenunciable per a Viena”

Aquest servei de prevenció propi, s'articula a partir d'un **Sistema de Gestió** (basat en els estàndards de la norma ISO 45001), que inclou un **Pla de Prevenció** i un **Manual de Gestió**, on es recullen les línies generals d'actuació, les responsabilitats i els procediments de treball definits.

També ha constituït un **Comitè de Seguretat i Salut**, format per 18 membres; 9 representants de l'empresa i 9 representants de la part social. Cada trimestre es convoca una reunió i addicionalment es tracten temes puntuals. Durant el 2022 s'han realitzat 3 reunions del Comitè de Seguretat i Salut (4 al 2021) per tal d'anar evidenciant els diferents avenços i gestió en matèria de Seguretat i Salut de les persones treballadores.

Viena compleix la normativa vigent actual en matèria de SST i disposa de l'auditoria reglamentària en vigor, com també l'informe i el certificat d'empresa auditada.

Addicionalment, es disposa d'un sistema d'auditories periòdiques, que afecten els restaurants i els centres de producció.



LA ROBUSTESA DEL SISTEMA DE SST, FET DIFERENCIAL A L'HORA DE GESTIONAR LA PANDÈMIA I ARRANCADA POST-PANDEMIA.

El fet que la Seguretat i la Salut de les nostres persones treballadores i dels nostres Clients hagi estat sempre una prioritat per Viena, així com tenir un Servei de Prevenció propi, uns procediments i auditories establertes molt exigents, ha permès afrontar aquesta crisi sanitària de manera àgil i diligent, dissenyant, implementant i comunicant noves operatives, impartint noves formacions i comprant i distribuït entre els treballadors/es els Equips de Protecció Individuals específics per tal de garantir, més que mai, la seguretat i la salut de les persones.

Durant l'any 2021 es van seguir aplicant les operatives COVID dels diferents centres de treball, que el 2022 s'han anat revisant en funció dels diferents canvis de normativa, sempre garantint la seguretat tant de treballadors i treballadores com de clients, certificades per l'Auditoria externa de DNV. Algunes operatives ja no es fan per el canvi de protocols però encara es segueixen proporcionant Equips de Protecció Individual (mascaretes quirúrgiques, mascaretes FFP2, guants de nitril), el gel hidro alcohòlic, i es disposa de pantalles de protecció a les caixes. Altres com la distància entre taules han tornat a la normalitat. Es manté també el canal salut@viena.es, per tal d'estar a prop dels nostres treballadors i treballadores per qualsevol dubte relacionat amb la Covid.

Durant aquest any 2022 s'han iniciat les següents accions encaminades a fomentar la seguretat i salut de les nostres persones treballadores i la millora de les instal·lacions:

- L'any 2021, Viena va crear l'IRIME per locals, on podem trobar recollits tots els riscos i mesures preventives pels nostres locals. Una expressió més gràfica de tots els aspectes referents a SST. De la mateixa manera, durant el 2022 es va crear un nou manual IRIME per la fàbrica de carn i logística que recopila l'Informe de riscos i mesures preventives, la normativa interna i la política de SST. Amb l'entrega d'aquest nou manual, s'ha realitzat una sessió informativa i formativa per tot el personal del centre.
- S'ha realitzat la revisió d'avaluacions dels Riscos de 16 punts de venda i la fàbrica de pa (2021 es va fer a 14 locals i a les oficines), així com el disseny de les mesures preventives que se'n deriven.
- S'ha creat un nou sistema de formació pràctica de les operatives de risc als punts de venda, que s'implementarà durant 2023.
- S'ha realitzat un projecte d'instal·lació de plaques solars fotovoltaïques a els centres amb coberta plana; Figueres, Lliçà, Chic, Can Solà i Molins de Rei. Prèviament s'ha realitzat un rigorós estudi de seguretat de com dur a terme la instal·lació de forma segura, i s'ha procedit a col·locar unes tanques perimetrals a les teulades.
- S'ha executat un anàlisi i millora de diferents zones en alçada a diferents punts de venda i fàbriques.
- S'ha dut a terme un recerca d'un model de calçat de seguretat més còmode i amb millors prestacions.

Anualment es realitza una Memòria de Prevenció en la que es recopilen les actuacions realitzades en matèria de seguretat i salut en el treball. També es disposa d'una planificació preventiva anual on es relacionen totes les actuacions que es portaran a terme des del Servei de prevenció. Aquesta documentació s'entrega i es posa a disposició del Comitè de Seguretat i Salut a la 1a reunió anual.

COMPROMESOS AMB UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT

Auditoria reglamentària del Sistema de gestió de la PRL

Al desembre del 2021, l'empresa Audelco, va realitzar l'auditoria reglamentària del sistema de gestió de la prevenció amb un resultat satisfactori. (La propera es s'hauria de realitzar al 2025).

Aquest resultat obtingut és la màxima puntuació atorgada per Audelco a empreses auditades del sector.

Accidentalitat

Les dades d'accidentalitat són una mostra de l'eficàcia del Sistema de Seguretat i Salut en el Treball. Aquest 2022, amb retroactivitat en els exercicis anteriors, el MITEs ha dividit les dades d'índex d'incidència i freqüència general en dos part: assalariats i personal per compte pròpia. D'aquesta manera, per a la comparativa a continuació, hem agafat les dades que son mes comparables amb nosaltres que son les associades a persones assalariades.

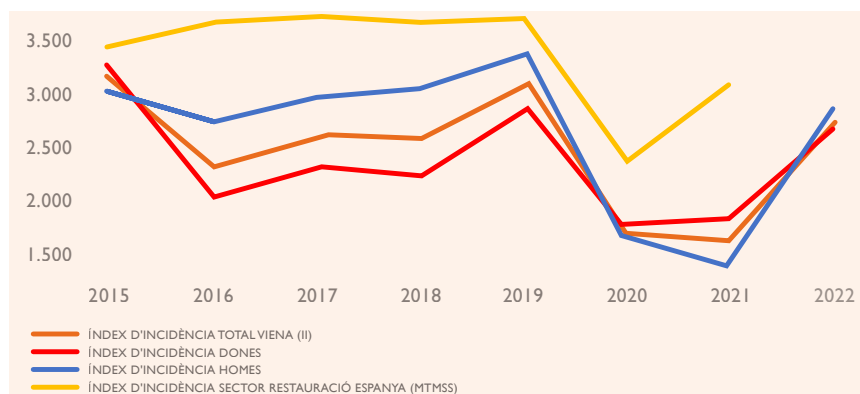
En aquest context, des del 2015, Viena està per sota del sector de manera continuada en els 3 índexs rellevants d'avaluació:

- **Índex d'Incidència** > $(N^{\circ} \text{ ACCIDENTS AMB BAIXA} / N^{\circ} \text{ TREBALLADORS}) \times 10^3$
- **Índex de Freqüència** > $(N^{\circ} \text{ ACCIDENTS AMB BAIXA} / N^{\circ} \text{ HORES TREBALLADES}) \times 10^6$
- **Índex de Gravetat** > $(N^{\circ} \text{ JORNADES PERDUDES} / N^{\circ} \text{ HORES TREBALLADES}) \times 10^3$



COMPROMESOS AMB UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT

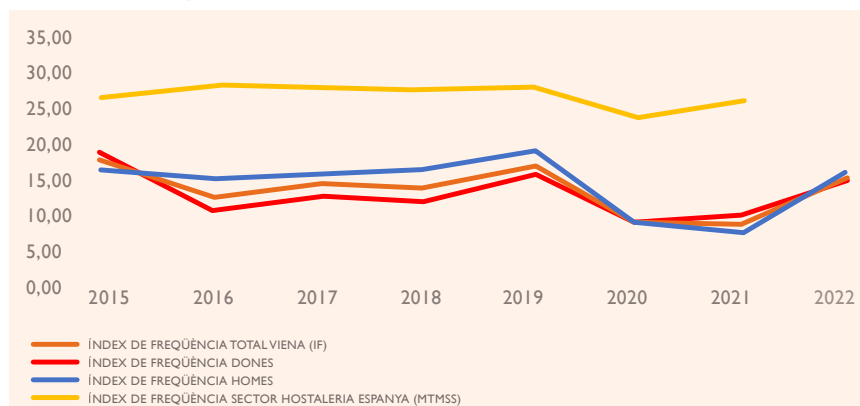
Índex d'Incidència: (Núm. d'accidents amb baixa no in itinere / Núm. de treballadors) x 10³



El 2022 se situa a 2.711 (2.637 en dones i 2.817 en homes). En tots dos casos, inferiors al sector de la restauració, que a l'any 2021 se situa a 2.516, segons les Dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social 2021 (últim valor editat pel MITES).

El 2021 els valors varen ser de 1.611 (1.793 en dones i 1.351 en homes) s'ha de tenir en compte que al 2021 encara teníem centres de treball afectats per la COVID 19.

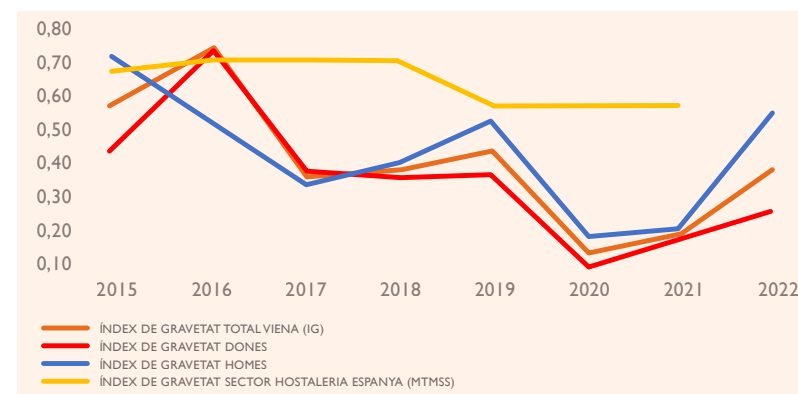
Índex de Freqüència: (Núm. d'accidents amb baixa / Núm. d'hores treballades segons conveni) x 10⁶



El 2022 se situa a 15,14 (14,73 en dones i 15,73 en homes). En tots dos casos inferiors al sector de la restauració, que a l'any 2021 se situa a 18,6, segons les dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social 2021 (últim valor editat pel MITES).

El 2021 els valors varen ser de 8,99 (10,01 en dones i 7,54 en homes) s'ha de tenir en compte que al 2021 encara teníem centres de treball afectats per la COVID 19.

Índex de Gravetat: (Núm. jornades perdudes / Núm. d'hores treballades) x 10³



El 2022 se situa a 0,37 (0,25 en dones i 0,55 en homes). En tots dos casos inferiors al sector de la restauració, que l'any 2021 se situa a 0,57, segons les Dades del Ministerio de Trabajo y Economía Social 2021 (últim valor editat pel MITES).

El 2021 els valors varen ser de 0,18 (0,17 en dones i 0,20 en homes) s'ha de tenir en compte que al 2021 encara teníem centres de treball afectats per la COVID 19.

Al 2022 s'han produït 42 accidents amb baixa laboral (26 al 2021, 26 al 2020 i 57 al 2019) dels quals en dones 24 (17 al 2021, 15 al 2020 i 29 al 2019) i en homes 18 (9 al 2021, 11 al 2020 i 28 al 2019). Totes ells amb baixa gravetat i la majoria relacionats amb cops, talls i mal gestos.

La següent taula mostra l'evolució positiva vers el 2019, que és l'últim exercici que es va treballar sense afectació de la Covid:

	2022	2021	2019	DIFERÈNCIA 2022 vs 2019	
ÍNDEX D'INCIDÈNCIA	2,7	1,61	3,1	-15	-26%
NÚM. ACCIDENTS AMB BAIXA	42	26	57	-15	-26%
ÍNDEX DE GRAVETAT	0,37	0,19	0,44	-409	-28%
NÚM DIES DE BAIXA	1038	522	1447	-409	-28%

Durant l'any 2022 s'ha produït una malaltia professional (1), sense dies de baixa. L'any 2021 no es va produir cap malaltia professional.

El compromís de les persones i el sistema d'organització de la prevenció d'Establiments Viena, són les peces clau que han permès obtenir l'índex d'accidentalitat per sota del sector de la restauració, de manera continuada, durant els darrers anys.

(1) Es considera rellevant destacar que addicionalment a la malaltia professional detallada, Viena es troba en un procés judicial per determinar l'existència d'una malaltia professional addicional. Un primer judici, el 2022, va dictaminar la malaltia com a professional, però la Mútua d'accidents, així com Viena, van apel·lar al TSJC pel desacord amb la decisió. Considerant els avenços de la investigació, es preveu que la resolució de la sentència, del òrgan superior apel·lat, sigui favorable per Viena. És per aquest motiu, que no es considera aquest cas, com a malaltia professional.

RELACIONS SOCIALS

Establiments Viena facilita i dona suport als drets de lliure associació, representació sindical i negociació col·lectiva de totes les persones treballadores amb l'objectiu de crear un escenari de negociació i adopció d'acords.

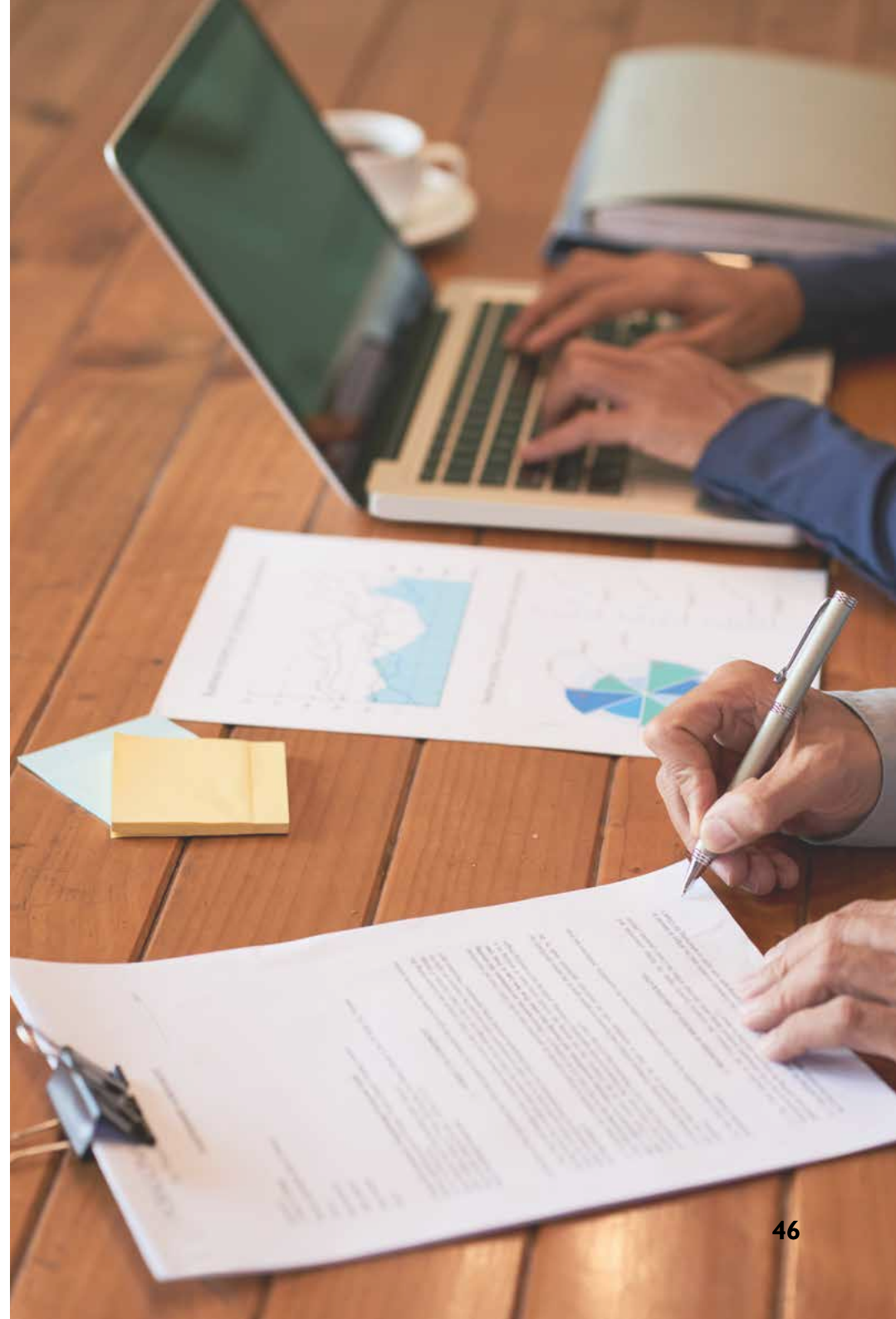
La companyia manté un diàleg social continu amb els Representants dels Treballadors, mitjançant els Comitès de Centres i el Comitè d'Empresa, amb representació a les quatre províncies de Catalunya, i estableix una negociació col·lectiva per adaptar i millorar les condicions laborals de les persones treballadores. Això es fa palès en el Conveni Col·lectiu propi¹¹.

Durant l'últim quadrimestre del 2022 s'ha negociat amb la part social el nou conveni de Viena, ja que la seva vigència finalitzava el 31 de desembre de 2022. Hem treballat com a base el conveni sectorial de la Indústria de Hosteleria de Catalunya millorant alguns aspectes.

De forma periòdica s'organitzen reunions amb la part social per tractar diferents temes, aplicació del Conveni, temes operacionals als restaurants, i altres. Les reunions més intenses s'han desenvolupat durant els últims mesos de l'any per la negociació del nou conveni col·lectiu aplicable al 2023¹².

¹¹Actualment està vigent el VIII Conveni, el qual recull totes les mesures i tots els mecanismes de diàleg, i inclou en el seu àmbit d'aplicació a tots els treballadors d'Establiments Viena, S.A que presten serveis a centres de treball que l'empresa té ubicats al territori espanyol (97% de la plantilla).

¹²Durant la primera meitat de l'any 2021 les reunions amb la part social es devien a les condicions aplicades per la situació dels ERTO's, durant l'últim quadrimestre també es van mantenir reunions per la negociació del conveni col·lectiu aplicable al 2022.



CONTRIBUINT
A LA SOCIETAT

SMC

salutmental
Catalunya

Projecte Benestar Emocional VIENA

VIENA

CONTRIBUINT A LA SOCIETAT

SOCIETAT

Des del principi, Viena ha estat una companyia integrada al seu entorn i preocupada per intentar contribuir-hi de manera honesta i en la mesura de les seves possibilitats.

En aquest aspecte, Viena creu que no hi ha millor contribució que la de crear ocupació estable i de qualitat. Aquesta iniciativa té efectes positius lligats al desenvolupament i a la promoció dels equips, i també a la seva aportació a l'activitat industrial i a l'entorn en el qual s'implanta.

El compromís de Viena amb el territori local és clar. Per això, la selecció del nou personal, especialment amb motiu de les noves obertures, es duu a terme sempre que es pugui a través dels Serveis d'Ocupació del municipi on estableix els seus restaurants, prioritzant la contractació de treballadors de la mateixa població.

Viena aposta també per la contractació directa de persones amb discapacitat garantint la seva necessitat d'accedir a un lloc de treball i vetllant perquè puguin tenir un desenvolupament professional digne i adequat a les seves necessitats.

En l'àmbit social, des dels inicis Viena ha intentat estar presen i aportar el seu granet de sorra a projectes socials, esportius i culturals amb entitats locals arreu de la seva zona d'influència.

El 2018 Viena va posar en marxa la iniciativa "Cèntim a cèntim", pionera en restauració, que permet als seus clients arrodonir l'import de la seva comanda i fer una donació a un projecte solidari. Gràcies a la tecnologia desenvolupada per la startup Worldcoo, Viena dona visibilitat a projectes socials i alhora ofereix una manera senzilla de ser solidari; fàcil i integrada a la rutina dels seus clients.



Al 2022, Viena ha impulsat la campanya del “Cèntim a cèntim, fem costat als joves” mitjançant la qual ha recaptat a prop de cent noranta mil euros que aniran destinats a finançar projectes de la **Fundació Salut Mental Catalunya** en l'àmbit de la **millora del benestar emocional del joves** i l'acompanyament a les seves famílies.

Amb aquesta iniciativa, Viena ha aconseguit una recaptació de **187.142 €¹³**.

Des del 2018, Viena ha col·laborat amb diverses entitats i causes, recaptant **783.110€ amb més de dos milions de microdonacions**.

¹³ L'any 2021 es van recaptar 155.904,28€ que van anar destinades a la Fundació Ires (136.286,27€) i a la Fundació Salut Mental Catalunya (19.618,01€).

CONTRIBUINT A LA SOCIETAT

Salut Mental Catalunya destinarà tota la recaptació a proporcionar a acompanyament emocional i psicològic a joves amb algun tipus de malestar emocional per millorar el seu benestar; el qual es va veure molt agreujat per la situació de pandèmia dels darrers anys.

Les donacions fetes pels clients de Viena es destinaran a consolidar el suport en els tres territoris on Salut Mental Catalunya treballa i a ampliar el suport en 2 nous espais d'atenció als joves dins del projecte "Xarxa Joves".

Al tancament del 2022, gràcies a aquesta ajuda, s'ha donat suport a 132 joves i a les seves famílies. Alhora s'han realitzats activitats de divulgació a 475 alumnes d'instituts del territori.

En paral·lel, Viena ha seguit col·laborant amb la donació d'aliments per un valor de 4.937,56€. Al 2021, es van fer aportacions per valor de 54.707,56€.



Finalment, i com a prova del compromís de Viena amb la societat, val la pena esmentar el pagament de tributs i d'impostos, els quals el 2022 han suposat una aportació, tant directa com indirecta, de més de 12.329.792€ entre Espanya i Andorra, en concepte de pagaments a la Seguretat Social, de recaptació d'IVA i de IRPF i d'altres impostos i taxes. La contribució pels mateixos conceptes en 2021 va ser de 10.097.220€)

	2021	2022
SEGURETAT SOCIAL	6,9 M	8,3 M
IVA + IGI	1,2 M	1,4 M
IRPF I TAXES RENDIMENT	1,7 M	2,1 M
IMPOST SOCIETATS	0,0 M	0,3 M
ALTRES TAXES	0,3 M	0,3 M

COMUNICACIÓ AMB EL CLIENT

Per a Viena, el diàleg i la comunicació amb els seus clients és fonamental, ja que els seus suggeriments i valoracions permeten establir un procés de millora contínua del negoci. Aquesta és una tasca fonamental i transversal en la qual treballen tots els membres de l'organització dia a dia.

Viena disposa de diferents canals d'interlocució i contacte, per tal que els clients puguin comunicar les seves inquietuds i els seus plantejaments i, si fos el cas, també les queixes i reclamacions oportunes.

En aquest sentit, els clients disposen dels fulls oficials de reclamació, que es gestionen mitjançant un procés definit internament amb l'objectiu de gestionar la inquietud del client, aportar-li solucions si fos necessari, i recollir i analitzar la informació per tal d'identificar possibles desviacions i punts de millora. En aquest procés, estan implicades diferents àrees de l'organització, amb l'objectiu d'aconseguir una visió conjunta i una co-responsabilitat dels problemes i de les solucions.

Alhora, el client disposa també de canals online on fer arribar tot tipus de suggeriments, queixes o felicitacions a Viena.

Les dades personals dels clients es gestionen ara exclusivament de manera digital via web: www.viena.es amb l'objectiu d'observar un estricte compliment legal i garantir-ne la seva gestió i tractament.

El 2022, Viena ha gestionat un total de 1.104 reculls d'opinió en format digital, dels quals 815 es van gestionar a través del seu formulari web (1.088 el 2021) i 289 a través dels seus canals socials (268 el 2021). Un 64% del total fa referència a suggeriments i consultes i, la resta, a comentaris i queixes¹⁴. A més, s'han registrat 73 fulls de reclamació amb 4 comunicacions a l'OMIC¹⁵.

Totes les comunicacions rebudes van ser gestionades l'any 2022.

Viena registra una tendència semblant a la dels darrers 2 anys, tot i que s'observa l'augment de l'entrada de contactes per vies com les xarxes socials.

La lleugera variació a la baixa de la recepció de peticions respecte a l'any anterior; a trets generals, es pot deure a que Viena reforça el servei d'atenció al client des dels seus punts de venda per oferir la millor experiència.

Les dades també evidencien l'increment de reclamacions, ja sigui per insatisfacció del client o bé per nou *modus operandi*, tot i que les 4 reclamacions a l'OMIC s'han resolt satisfactòriament.

¹⁴ El 2021, 61% de suggeriments i consultes i la resta comentaris i queixes).

¹⁵ El 2021, 86 fulls de reclamació dels quals 1 va arribar a l'OMIC.

CONTRIBUINT A LA SOCIETAT

A través de les xarxes socials establim relacions amb els nostres clients actuals i també potencials, donem a conèixer els nostres productes i serveis i fidelitzem a una comunitat que és cada cop més participativa a través de la generació de contingut, l'escolta activa i la conversa.

	2021	2022
	11.001	13.534
	7.573	7.760
	3.769	4.371

Viena té presència a Facebook, Instagram i LinkedIn en l'actualitat, i acull una comunitat digital de més de 25.600 seguidors.

El 2022 ha estat un any marcat per la consolidació de la digitalització en el nostre dia a dia. En aquest sentit, l'empresa està vivint un procés de transformació que va des de la millora de l'experiència dels usuaris als restaurants gràcies a la tecnologia, fins a l'exploració de noves vies de coneixement i comunicació amb el públic per atendre les seves necessitats en línia amb les noves tendències de la demanda.



PROVEÏDORS

Els proveïdors són una peça clau de la Cadena de Valor de Viena, tant pel que fa a la innovació de l'assortiment, com pel que fa al desenvolupament i l'optimització de la cadena de subministrament.

La qualitat del producte, l'encaix del format, el servei del subministrament i el preu són els factors clau a l'hora d'escollir un proveïdor.

Viena treballa amb una base estable de proveïdors i, sempre que és possible, estableix relacions comercials de llarga durada. La majoria dels proveïdors són d'àmbit nacional, i és indispensable que treballin sobre la base dels requisits legalment exigibles d'acord amb la legislació vigent. En termes de benestar animal, tots disposen dels certificats i compliment legal.

La selecció de productes i de proveïdors es fa seguint criteris estrictament empresarials i transparents. Les condicions econòmiques i els terminis de pagament es pacten d'acord amb el que marca la llei.

En el marc de la ISO22000, la companyia continua duent a terme l'homologació de tots els seus productes i proveïdors sobre la base d'uns requeriments exigits, els quals es complementen, en alguns casos, amb auditories de les instal·lacions i dels sistemes de gestió de la qualitat i seguretat alimentària dels proveïdors a homologar.

Igualment es realitza una supervisió continua dels mateixos per garantir el correcte compliment dels estàndards definits.

“Els proveïdors són una peça clau de la cadena de valor del Viena”



El fet de comptar amb un sistema de Gestió de la Qualitat robust, i treballar cada vegada més amb proveïdors certificats, ha permès focalitzar millor els recursos sobre aquells proveïdors amb un índex de risc més alt. Alhora, periòdicament s'avaluen les no conformitats que es puguin donar i, si és necessari, s'activen els plans d'accions derivats. Totes aquestes accions s'han traduït en una baixada de les desviacions detectades.

	2021	2022
AUDITORIES PRESENCIALS	2	0
REVISIONS DOCUMENTALS	157	189
DESVIACIONS GENERADES PER PROVEÏDORS	926	842

BASES PER A LA ELABORACIÓ DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA

De compliment amb la Llei 11/2018, de 28 de desembre, en matèria d'informació no financera i diversitat, Establiments Viena, S.A. i Societats Dependents inclou el seu Estat d'Informació No Financera (EINF) Consolidat a l'Informe de Gestió Consolidat corresponent a l'exercici comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2022.

Aquest EINF ha estat preparat prenent com a referència alguns estàndards seleccionats de Global Reporting Initiative (GRI).

No havent-se realitzat una anàlisi de materialitat formal, Viena ha analitzat els temes esmentats per la Llei 11/2018, de 28 de desembre, en matèria d'informació no financera i diversitat, i aquells que han estat identificats com a no materials s'indiquen a la taula inclosa a l'apartat "Taula de requeriments de la Llei 11/2018".

El perímetre de reporting coincideix amb el de l'estat financer i l'Informe de Gestió Consolidat.

Els indicadors no financers seleccionats per Establiments Viena, S.A. i Societats Dependents compleixen els principis de comparabilitat, materialitat, rellevància i fiabilitat i la informació és precisa, comparable i està verificada per un prestador independent de serveis de verificació.

L'informe d'assegurament independent on s'inclouen els objectius i l'abast del procés, així com els procediments de revisió utilitzats i les seves conclusions, s'adjunta com a annex a aquest informe.

TAULA DE REQUERIMENTS DE LA LLEI 11/2018

DESCRIPCIÓ	APARTAT O RESPOSTA DIRECTA	MATERIALITAT	ESTÀNDARD GRI
MODEL DE NEGOCI			
Breu descripció del negoci, que inclourà:			
1.) el seu entorn empresarial,	ENTORN DE MERCAT	No aplica	2-6
2.) la seva organització i estructura,	MODEL DE NEGOCI	No aplica	2-1, 2-2
3.) els mercats en els que opera,	ENTORN DE MERCAT	No aplica	2-1, 2-6
4.) els seus objectius i estratègies,	ESTRATÈGIA DE NEGOCI	No aplica	3-3
5.) els principals factors i tendències que poden afectar la seva futura evolució.	ENTORN DE MERCAT	No aplica	3-3
POLÍTIQUES			
Una descripció de les polítiques que aplica el grup pel que fa a qüestions mediambientals, qüestions socials, respecte dels drets humans, respecte a la lluita contra la corrupció i el suborn, així com a les relacions personals incloses en les mesures que en el seu cas s'hagin adoptat per afavorir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, la discriminació i la inclusió de les persones amb discapacitat i accessibilitat universal.	Informació reportada a cada un dels apartats de l'Estat d'informació No Financera.	No aplica	3-3
RESULTAT DE LES POLÍTIQUES KPIS			
Els resultats d'aquestes polítiques, incloent indicadors claus de resultats no financers que permetin:			
1.) el seguiment i avaluació dels progressos i	Informació reportada a cada un dels apartats de l'Estat d'informació No Financera.	No aplica	3-3
2.) que afavoreixin la comparabilitat entre societats i sectors, d'acord amb els marcs nacionals, europeus o internacionals de referència utilitzats per a cada matèria.			
RISCOS A CT, MT I LT			
Els principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculades a les activitats del grup, entre elles, quan sigui pertinent i proporcionat, les seves relacions comercials, productes o serveis que puguin tenir efectes negatius en aquests àmbits, i			
* com el grup gestiona aquests riscos,	Informació reportada a cada un dels apartats de l'Estat d'informació No Financera.	No aplica	102-15
* explicant els procediments utilitzats per detectar-los i avaluar-los d'acord amb els marcs nacionals, europeus o internacionals de referència per a cada matèria.			
* S'ha d'incloure informació sobre els impactes que s'hagin detectat, oferint un desglossament dels mateixos, en particular dels principals riscos a curt, mig i llarg termini.			
MARC DE REPORTING			
Esment en l'informe al marc de reporting nacional, europeu o internacional utilitzat per a la selecció d'indicadors clau de resultats no financers inclosos en cadascun dels apartats:	Bases Elaboració	No aplica	I-Fonaments

TAULA DE REQUERIMENTS DE LA LLEI 11/2018

DESCRIPCIÓ	APARTAT O RESPOSTA DIRECTA	MATERIALITAT	ESTÀNDARD GRI
QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS			
Global Medi ambient			
1.) Informació detallada dels efectes actuals i previsibles de les activitats de l'empresa referent al medi ambient i en el seu cas, la salut i la seguretat, els procediments d'avaluació o certificació ambiental;	COMPROMESOS AMB EL MEDI AMBIENT	Aspecte material	3-3
2.) Els recursos dedicats a la prevenció dels riscos ambientals;	EL SISTEMA GESTIÓ I PREVENCIÓ DELS RESIDUS I CONOMIA CIRCULAR	Aspecte material	3-3
3.) L'aplicació del principi de precaució, la quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals. (Ex. derivats de la llei de responsabilitat ambiental)	EL SISTEMA	Aspecte material	2-27, 3-3
Contaminació			
1.) Mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions de carboni que afecten greument el medi ambient;	A dia d'avui Viena no ha establert cap mesura per a la reducció de les emissions	Aspecte material	3-3
2.) Tenint en compte qualsevol forma de contaminació atmosfèrica específica d'una activitat, inclòs el soroll i la contaminació lumínica.	CONTAMINACIÓ	Aspecte material	
Economia circular i prevenció i gestió de residus			
Economia circular	GESTIÓ I PREVENCIÓ DELS RESIDUS I CONOMIA CIRCULAR	Aspecte material	3-3
Residus: mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de residus;	GESTIÓ I PREVENCIÓ DELS RESIDUS I CONOMIA CIRCULAR	Aspecte material	3-3
			301-2
			306-2
Accions per combatre el malbaratament d'aliments	GESTIÓ I PREVENCIÓ DELS RESIDUS I CONOMIA CIRCULAR	Aspecte material	3-3
Ús sostenible dels recursos			
El consum d'aigua i el subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals;	ÚS SOSTENIBLE DELS RECURSOS	Aspecte material	303-2 303-5

TAULA DE REQUERIMENTS DE LA LLEI 11/2018

DESCRIPCIÓ	APARTAT O RESPOSTA DIRECTA	MATERIALITAT	ESTÀNDARD GRI
QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS			
Us sostenible dels recursos			
Consum de matèries primeres i les mesures adoptades per millorar l'eficiència del seu ús;	ÚS SOSTENIBLE DELS RECURSOS	Aspecte material	3-3 301-1
Consum, directe i indirecte, d'energia, mesures preses per millorar l'eficiència energètica i la utilització d'energies renovables.	ÚS SOSTENIBLE DELS RECURSOS	Aspecte material	3-3 302-1
Canvi Climàtic			
Els elements importants de les emissions de gasos efecte hivernacle generats com a resultat de les activitats de l'empresa, inclosa la utilització de béns i serveis produïts;	CONTAMINACIÓ	Aspecte material	3-3 305-1 305-2
Les mesures adoptades per adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic;	A dia d'avui no es disposa de mesures d'adaptació	Aspecte material	3-3
Els objectius de reducció establerts voluntàriament a mig i llarg termini per reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle i les mesures implementades per a aquesta finalitat.	A dia d'avui Viena no ha establert cap objectiu per a la reducció de les emissions	Aspecte material	3-3
Protecció de la biodiversitat			
Mesures preses per preservar o restaurar la biodiversitat;	PROTECCIÓ DE LA BIODIVERSITAT	Aspecte material	3-3
Impactes causats per les activitats o operacions en àrees protegides.	Tots els centres d'Establiments Viena estan ubicats en entorns urbans on no s'identifiquen potencials impactes sobre la biodiversitat	Aspecte no material	304-2

TAULA DE REQUERIMENTS DE LA LLEI 11/2018

DESCRIPCIÓ	APARTAT O RESPOSTA DIRECTA	MATERIALITAT	ESTÀNDARD GRI
QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL			
Ocupació			
Número total i distribució d'empleats per sexe, edat, país i classificació professional;	UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT	Aspecte material	3-3 2-7 405-1
Número total i distribució de modalitats de contracte de treball,	UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT	Aspecte material	2-7
Promig anual de contractes indefinits, de contractes temporals i de contractes a temps parcial per sexe, edat i classificació professional.	UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT	Aspecte material	2-7 405-1
Número d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional;	UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT	Aspecte material	401-1
Les remuneracions mitges i la seva evolució desglossades per sexe, edat i classificació professional o igual valor;	SALARIS I BENEFICIS SOCIALS	Aspecte material	405-2
Bretxa salarial, la remuneració de llocs de treball iguals o de mitja de la societat,	SALARIS I BENEFICIS SOCIALS	Aspecte material	3-3 405-2
La remuneració mitja dels consellers i directius, incloent la retribució variable, dietes, indemnitzacions, incloent la retribució variable, dietes, indemnitzacions, el pagament als sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini i qualsevol altra percepció desagregada per sexe	SALARIS I BENEFICIS SOCIALS	Aspecte material	3-3
Implantació de política de desconexió laboral,	Viena està treballant en una política de desconexió laboral	Aspecte material	3-3
Empleats amb discapacitat	L'EQUIP	Aspecte material	405-1
Organització del treball			
Organització del temps de treball	LA CULTURA	Aspecte material	3-3
Número d'hores d'absentisme	UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT	Aspecte material	403-9
Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació i fomentar l'exercici coresponsable d'aquests per part dels progenitors.	UNA OCUPACIÓ DE QUALITAT	Aspecte material	3-3

TAULA DE REQUERIMENTS DE LA LLEI 11/2018

DESCRIPCIÓ	APARTAT O RESPOSTA DIRECTA	MATERIALITAT	ESTÀNDARD GRI
QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL			
Salut i Seguretat			
Condicions de salut i seguretat al treball	SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL	Aspecte material	403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8
Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat, malalties professionals, desglossat per sexe.	SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL	Aspecte material	403-9 403-10
Relacions Socials			
Organització del diàleg social, inclosos procediments per informar i consultar el personal i negociar amb ells;	RELACIONS SOCIALS	Aspecte material	3-3
Percentatge d'empleats coberts per conveni col·lectiu per país;	RELACIONS SOCIALS	Aspecte material	2-30
El balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat en el treball.	RELACIONS SOCIALS	Aspecte material	403-4
Mecanismes i procediments per promoure la implicació dels treballadors en la gestió de la companyia, en termes d'informació, consulta i participació	RELACIONS SOCIALS	Aspecte material	3-3
Formació			
Les polítiques implementades en el camp de la formació;	FORMACIÓ ORIENTADA AL DESENVOLUPAMENT PERSONAL	Aspecte material	3-3
La quantitat total d'hores de formació per categories professionals	FORMACIÓ ORIENTADA AL DESENVOLUPAMENT PERSONAL	Aspecte material	404-1

TAULA DE REQUERIMENTS DE LA LLEI 11/2018

DESCRIPCIÓ	APARTAT O RESPOSTA DIRECTA	MATERIALITAT	ESTÀNDARD GRI
QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL			
Igualtat			
Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	SOCIETAT	Aspecte material	3-3
Mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes;			
Plans d'igualtat (Capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes), mesures adoptades per promoure l'ocupació, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, la integració i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat;	RESPECTE PER LA DIVERSITAT I LA IGUALTAT	Aspecte material	3-3
La política contra tot tipus de discriminació i, si és el cas, de gestió de la diversitat.			

TAULA DE REQUERIMENTS DE LA LLEI 11/2018

DESCRIPCIÓ	APARTAT O RESPOSTA DIRECTA	MATERIALITAT	ESTÀNDARD GRI
DRETS HUMANS			
Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de drets humans	ÈTICA I INTEGRITAT COMPLIMENT NORMATIU	Aspecte material	3-3
Prevenió dels riscos de vulneració de drets humans i, si s'escau, mesures per mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos;	ÈTICA I INTEGRITAT COMPLIMENT NORMATIU	Aspecte material	2-23
Denúncies per casos de vulneració de drets humans;	ÈTICA I INTEGRITAT COMPLIMENT NORMATIU	Aspecte material	406-I
Promoció i compliment de les disposicions dels convenis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball relacionades amb el respecte per la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva;	ÈTICA I INTEGRITAT COMPLIMENT NORMATIU	Aspecte material	407-I
L'eliminació de la discriminació en l'ocupació;	ÈTICA I INTEGRITAT COMPLIMENT NORMATIU	Aspecte material	406-I
L'eliminació del treball forçós o obligatori;	ÈTICA I INTEGRITAT COMPLIMENT NORMATIU	Aspecte material	409-I
L'abolició efectiva del treball infantil.	ÈTICA I INTEGRITAT COMPLIMENT NORMATIU	Aspecte material	408-I
CORRUPCIÓ I EL SUBORN			
Mesures adoptades per prevenir la corrupció i el suborn;	ÈTICA I INTEGRITAT COMPLIMENT NORMATIU	Aspecte material	3-3
Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals	Viena no disposa d'una política específica atenent el baix risc de la seva activitat	Aspecte no material	205-2
Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre.	SOCIETAT	Aspecte material	413-I
SOCIETAT			
Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible			
L'impacte de l'activitat de la societat en l'ocupació i el desenvolupament local;	SOCIETAT	Aspecte material	3-3 203-2 413-I
L'impacte de l'activitat de la societat en les poblacions locals i en el territori;	SOCIETAT	Aspecte material	203-2 413-I 413-2
Les relacions mantingudes amb els actors de les comunitats locals i les modalitats del diàleg amb aquests;	SOCIETAT	Aspecte material	413-I 2-29
Les accions d'associació o patrocini	SOCIETAT	Aspecte material	2-28

TAULA DE REQUERIMENTS DE LA LLEI 11/2018

DESCRIPCIÓ	APARTAT O RESPOSTA DIRECTA	MATERIALITAT	ESTÀNDARD GRI
SOCIETAT			
Subcontractació i proveïdors			
* La inclusió en la política de compres de qüestions socials, d'igualtat de gènere i ambientals;	PROVEÏDORS		2-6
Consideració en les relacions amb proveïdors i subcontractistes de la seva responsabilitat social i ambiental;	Viena disposa d'una política de Compres i un sistema de control de temes laborals per als proveïdors de serveis als establiments. No disposa de requisits específics en temes ambientals i socials.	Aspecte material	3-3 308-1 414-1
Sistemes de supervisió i auditories i resultats de les mateixes.	PROVEÏDORS	Aspecte material	3-3
Consumidors			
Mesures per a la salut i la seguretat dels consumidors;	COMPROMESOS AMB LA SALUT ALIMENTÀRIA	Aspecte material	3-3
Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució de les mateixes.	COMUNICACIÓ AMB EL CLIENT	Aspecte material	3-3
Informació fiscal			
Beneficis obtinguts país	INFORMACIÓ FINANCERA	Aspecte material	207-4
Impostos sobre beneficis pagats	INFORMACIÓ FINANCERA	Aspecte material	207-4
Subvencions públiques rebudes	INFORMACIÓ FINANCERA	Aspecte material	201-4

