



Pou de Beca
ESPAI CULTURAL OBERT

MEMORIA DEL BALANCE DEL BIEN COMÚN

EJERCICIO: 2016

Índice

- 1. Introducción**
- 2. Empresa**
- 3. Campo de actividad**
- 4. Misión, visión y valores**
 - 4.1.- Misión**
 - 4.2.- Visión**
 - 4.3.- Valores**
- 5. La empresa y el bien común**
- 6. Resumen de la evaluación previa a la auditoría externa**
- 7. Criterios negativos**
- 8. Especificación de los criterios individuales**
- 9. Metas – Acciones de mejora**
- 10. Matriz del Bien Común con puntos**
- 11. Proceso de realización del BBC**
- 12. Auditoría**

1. Introducció

Para la elaboració de la presente Memoria 2016 se ha utilizado la Matriz del Bien Común – Versión 4.0.1.

2. Empresa

Nombre de la empresa/organización	POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert
Dirección	Masia Beca, nº 11 - 12194 Vall d'Alba (CASTELLÓ)
Nº sedes	1
Propiedad	Nicolás Barrera Barrachina
País	España
Sector	Restauración
Actividad	Restaurante
Número de trabajadores	5
Forma jurídica (Unip./Autónomo)	AUTÓNOMO
Año del balance	2016
Responsable	Nicolás Barrera Barrachina
Dirección de correo electrónico	poudebeca@gmail.com
Número de teléfono	964320459
Página Web	Poudebeca.blogspot.com
Consultor/a	Miguel Ribera Esteve
Dirección de correo electrónico / teléfono	miguelriberaesteve@gmail.com / 676692411

3. Campo de actividad

De un proyecto familiar y rural con más de 30 años de historia nace **POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert** que, en la actualidad (año 2016), es básicamente un restaurante ubicado en una zona rural del interior de La Plana Alta (Castellón). Trabajamos con productos frescos, de temporada y, siempre que se tiene opción, de producción ecológica. El resultado:

Cocina natural y de proximidad vinculada al territorio.





La gastronomía se complementa con diversas actividades: conciertos, exposiciones, charlas, presentaciones de productos, encuentros de productores,...



ECOLOGIA I ALIMENTACIÓ:
ENCONTRE DE PROVEÏDORS DEL POU DE BECA
Dissabte 16 de Juliol

12:00 Presentació de la jornada

12:30 Biodiversitat local i alimentació: l'experiència de l'associació ALBAR del Racó d'Ademús (Nacho Landerer d'Slow Food)

16:00 Taula redona amb la participació de:

- Salvador Piñón: Producció de verdura ecològica (Alquerías)
- Fernando Robres: Projecte d'explotació ramadera ecològica (Mosquerola)
- Eva Sánchez: Tenda Castesán (Borriol)

18:30 Espectacle infantil *Cretòmia: Menú de verduretes*, a càrrec de la companyia Forquilla Teatre



POU DE BECA
ESPAI CULTURAL OBERT
MENJARS
EVOLUCIONEM AMB LES
NOSTRES TRADICIONS
RAN DEL POU DE BECA, N° 11
12104 - LA VALL D'ALBA (CASTELLÓ)
TEL: 064 02 01 20 - POU@BECA.ORGMAIL.COM

Formamos parte del movimiento **Slow Food**, que promueve la utilización de productos buenos (para el paladar), limpios (producidos sin contaminantes, sin transgénicos, de proximidad, ...) y justos (los productores obtienen una remuneración justa por su trabajo).



4. Misión, visión y valores

4.1.- MISIÓN

Contribuir a mantener el tejido social de nuestros pueblos vivo, fomentando una economía local sostenible, basada en relaciones de confianza, y dar a conocer nuestra cultura a los clientes que nos visitan tratando de fomentar en ellos un pensamiento crítico y responsable del hecho de alimentarse.

4.2.- VISIÓN

Crear un **centro rural activo**, un espacio para disfrutar de la naturaleza, de las tradiciones y de la cultura de nuestro entorno y desde donde poder mostrar la diversidad de nuestra cocina y nuestros productos; que las personas que vengan a nuestra casa disfruten, no únicamente de una comida excelente, sino que además puedan visitar los campos donde se han cultivado, las granjas donde han vivido los animales y participar en la medida que deseen de este proceso.



La actividad de restauración se ampliará durante 2017 con la de hospedaje.

4.3.- VALORES

Los pilares en los que se sustenta el proyecto son:

Soberanía alimentaria El derecho de los pueblos a determinar las políticas alimentarias que les afectan.

Turismo responsable Consciente, con una mínima huella y facilitador de la interpretación del territorio.

Cultura "Desconocer que es lo que ha pasado antes de nuestro nacimiento es ser siempre un niño, ¿qué es en efecto la vida de un hombre si no se une a la vida de sus antepasados mediante el recuerdo de los hechos antiguos?".
Cicero. El Orador.

Podríamos definir nuestra intención y nuestra actitud en una frase: **"Evolucionem amb les nostres tradicions"**.

Los pilares fundamentales anteriores están en concordancia con los 5 principios por los que se rige la Economía del Bien Común:

1.- Dignidad humana: Garantizar la dignidad humana en cada una de las actividades ejercidas por una empresa incluyendo todas aquellas relacionadas con la gestión ética de los proveedores, accionistas, empleados, clientes y en general, todas las personas susceptibles de verse afectadas por la actividad de la organización.

2.- Solidaridad: fomentar la solidaridad entre las empresas, priorizar la cooperación frente a la competencia y fomentar la unidad para poder construir un mercado justo.

3.- Justicia social: Asumir la responsabilidad de los resultados de las organizaciones y establecer un firme compromiso de actuar éticamente en beneficio del bien común.

4.- Sostenibilidad ambiental: Proteger los recursos naturales, adoptando políticas empresariales de suficiencia y de gestión eficiente del uso y consumo de los mismos y luchar por frenar los efectos negativos sobre el medio ambiente, garantizando su conservación y su disponibilidad para futuras generaciones.

5.- Democracia: Informar de forma transparente a todos los grupos de interés.

5. La empresa y el bien común

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert pretende contribuir a la **creación de una sociedad mejor** manteniendo una relación con los diferentes grupos de interés, no basada únicamente en el rendimiento económico, transmitiendo los valores anteriormente descritos a la vez que se desarrolla la actividad de forma responsable.

Nuestra filosofía se fundamenta en nuestra preocupación hacia la pervivencia de nuestros pueblos y tradiciones.

Ofrecemos únicamente servicios de calidad con los que nos sentimos identificados y tratamos a todos nuestros grupos de contacto, especialmente a los clientes, como nos gustaría ser tratados a nosotros mismos, contribuyendo así al bien común de nuestra sociedad.

6. Resumen de la evaluación previa a la auditoría externa

INDICADOR		EVALUACIÓN	
A1	GESTIÓN ÉTICA DE LOS SUMINISTROS	54/90	60 %
B1	GESTIÓN ÉTICA DE FINANZAS	7/30	22 %
C1	CALIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO E IGUALDAD	26/90	29 %
C2	REPARTO JUSTO DEL VOLUMEN DE TRABAJO	27/50	54 %
C3	PROMOCIÓN DEL COMPORTAMIENTO ECOLÓGICO DE LAS PERSONAS EMPLEADAS	13/30	44 %
C4	REPARTO JUSTO DE LA RENTA	58/60	96 %
C5	DEMOCRACIA INTERNA Y TRANSPARENCIA	31/90	35 %
D1	VENTA ÉTICA	29/50	58 %
D2	SOLIDARIDAD CON otras EMPRESAS	49/70	65 %
D3	CONCEPCIÓN ECOLÓGICA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	68/90	75 %
D4	CONCEPCIÓN SOCIAL DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	12/30	39 %
D5	AUMENTO DE LOS ESTÁNDARES SOCIALES Y ECOLÓGICOS SECTORIALES	21/30	69 %
E1	EFFECTO SOCIAL/ SIGNIFICADO DEL PRODUCTO/ SERVICIO	53/90	59 %
E2	APORTACIÓN A LA COMUNIDAD	19/40	47 %
E3	REDUCCIÓN DE EFECTOS ECOLÓGICOS	34/70	49 %
E4	MINIMIZACIÓN DEL REPARTO DE GANANCIAS A EXTERNOS	0/60	0 %
E5	TRANSPARENCIA SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	16/30	53 %
TOTAL		511/1000	

7. Criterios negativos

Se confirma que la organización no cumple con ninguno de los criterios negativos:

N	CRITERIOS NEGATIVOS	Puedo confirmar	No puedo confirmar
N1	Quebrantamiento de la Dignidad humana	√	
N1.1	Quebrantamiento de las Normas de trabajo OIT /derechos humanos -200	√	
N1.2	Productos sin dignidad humana/inhumanos, por ejemplo armas, electricidad atómica, OGM	√	
N1.3	Suministro/ cooperación con empresas, que lastiman la dignidad humana	√	
N2	Comportamiento no solidario		
N2.1	Compra hostil	√	
N2.2	Patente defensiva	√	
N2.3	Precio dumping	√	
N3	Destrucción del ecosistema		
N3.1	Gran impacto medioambiental a ecosistemas	√	
N3.2	Incumplimiento grave de especificaciones medioambientales (por ejemplo valores límite)	√	
N3.3	Obsolescencia programada (vida del producto corta)	√	

N	CRITERIOS NEGATIVOS	Puedo confirmar	No puedo confirmar
N4	Comportamiento socialmente injusto		
N4.1	Remuneración desigual a mujeres y hombres	√	
N4.2	Reducción de los puestos de trabajo o desplazamiento de la ubicación pese a ganancias	√	
N4.3	Filiales en paraísos fiscales	√	
N4.4	Interés de capital propio > 10%	√	
N5	Comportamiento antidemocrático		
N5.1	No revelación de todas las participaciones y filiales	√	
N5.2	Impedimento de comité de empresa	√	
N5.3	No publicación de los flujos de filiales a lobbies /entrada en el registro de lobbies de la UE	√	

8. Especificación de los criterios individuales

A. PROVEEDORES

A1 GESTIÓN ÉTICA DE LOS SUMINISTROS

Crterios	Principiante (10%)	Avanzado (30%)	Experimentado (60%)	Ejemplar (100%)	54/90
Consideración de aspectos regionales, ecológicos y sociales, alternativas de más valía (45%-65%)	Puntual para productos clásicos de riesgo (Eco-electricidad)	En algunos productos y servicios básicos	En la gran mayoría de productos y servicios básicos +reducción clara de sustancias críticas sin alternativa de más valía	En todos los productos y servicios básicos adquiridos +soluciones innovadoras para la reducción de sustancias críticas sin alternativa de más valía	30/50
Consideración activa de los riesgos de productos y servicios adquiridos y procesos de protección (25%-45%)	Consideración interna por medio de la recogida activa de informaciones sobre el tema Integración de aspectos sociales y ecológicos en los contratos/reglamentos (código de conducta/código ético)	Auditoria interna en caso de riesgos y de proveedores importantes Formaciones (seminarios, talleres, presupuesto para charlas de expertos) todos los trabajadores de proceso de ventas	Evaluación regular de riesgos y alternativas Garantía mediante auditoria independiente (p. ej. productos y servicios certificados bajo distintivos sociales o ecológicos, cooperación con ONGs)	Cooperación con proveedores y coempresarios respecto a aspectos sociales y ecológicos	19/32
Marco estructural para un precio justo (10%)	Renuncia a procesos de adquisición derivados de los precios (p. ej. subastas, licitaciones públicas) Ningún sistema de bonificación para compradores dependiente del precio de compra	Largas relaciones cooperativas, se priorizarán frente a cambiantes orientadas a los costes	Estructuras de ventas establecidas y directas Evaluación del comportamiento del vendedor por medio de conversaciones con el foco a los desafíos, derivados de la adquisición ética	Estructuras innovadoras en la adquisición (p. ej. participación en monedas o conceptos monetarios alternativos, etc.)	5/9

A.1.1. Consideración de aspectos regionales, ecológicos y sociales, alternativas de más valía

En **POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert** para la elección de proveedores y suministros, principalmente de comida y bebidas, se tienen en cuenta criterios de proximidad, producción ecológica y de temporada. Desde 2009, se fomenta la compra directa y local, siendo en la actualidad un referente del sector de su zona, en esta materia. Se priorizan las relaciones basadas en la confianza y de larga duración con los proveedores.

Propuesta de mejora:

En la actualidad se está trabajando en aplicar estos aspectos a otro tipo de suministros como banca y electricidad.



A.1.2. Consideración activa de los riesgos de productos y servicios adquiridos y procesos de protección

En la gestión de compras se tienen en cuenta los riesgos derivados, especialmente medioambientales, y se estudian de forma regular alternativas con el fin de mejorar en este sentido (composiciones, envasados, transporte,...).

Propuesta de mejora:

Se elaborará un “Cuestionario de alta de proveedor” donde se definan de forma clara y por escrito los criterios de selección.

A.1.3. Marco estructural para un precio justo

Las relaciones con los proveedores no se basan en el precio, son largas y basadas en la confianza y en criterios propios de la EBC, existiendo un diálogo constante entre ambas partes. Los precios los fija el proveedor según su trabajo.

Propuesta de mejora:

La dirección es conocedora de la existencia de monedas alternativas y se estudiará la posibilidad de participar en algún sistema monetario alternativo.



B. FINANCIADORES

B1 GESTIÓN ÉTICA DE FINANZAS

Crterios	Principiante (10%)	Avanzado (30%)	Experimentado (60%)	Ejemplar (100%)	7/30
Calidad social y ecológica del servicio financiero (15-30%)	Banco convencional con productos financieros ético-ecológicos propios (<5% en volumen de crédito y ahorro) ninguna involucración en proyectos críticos	Banco convencional con una oferta amplia de productos financieros ético-ecológicos propios (>5% en volumen de crédito y ahorro)	Banco especializado mayoritariamente en servicios ético-ecológicos	Exclusivamente servicios ético-ecológicos	2/6
Depósito orientado al Bien Común (50-70%)	Garantía de un depósito no dañino para el Bien Común	Depósito mayoritario en proyectos ético-ecológicos + Utilización del rédito del capital para inversiones sociales/ecológicas	Depósito exclusivo en proyectos ético-ecológicos + Renuncia parcial de los intereses de depósitos	+ Renuncia total de los intereses de depósitos	2/18
Financiación orientada al Bien Común (15-30%)	Ninguna financiación de capital propio por medio de aportaciones de capital de no trabajadores de la empresa Anclaje del la gestión ética en la declaración de objetivos de la empresa	Intento de financiación por medio de los grupos de contacto o por medio de créditos de bancos sin reparto de beneficio Anclaje en las actividades de la empresa	Comienzo exitoso de la financiación por medio de grupos de contacto o de créditos de bancos que renuncien parcialmente de los intereses	Financiación sin interés en su mayoría con ayuda de los grupos de contacto o créditos bancarios, que no lleven ningún interés de ahorros	3/6

B.1.1. Calidad social y ecológica del servicio financiero

En la actualidad, **POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert** trabaja exclusivamente con la Sección de Crédito de la Cooperativa Agraria de Vall d'Alba cuya entidad financiera es La Caixa.

Propuesta de mejora:

En 2016, se han iniciado conversaciones con Triodos Bank para conocer las posibilidades que ofrece y comenzar a trabajar con banca ética durante 2017.



B.1.2. Depósito orientado al Bien Común

La empresa no dispone de depósitos, el total de los ingresos se destinan a pagar a proveedores o en la mejora de las instalaciones y condiciones de trabajo del equipo humano. En los próximos ejercicios no se plantea tampoco disponer.

B.1.3. Financiación orientada al Bien Común

Durante 2016 se ha ampliado el negocio con la construcción de un hostel rural y parte de la financiación se ha obtenido de particulares (grupo de contacto) que han prestado su dinero sin intereses.

Propuesta de mejora:

Para futuras inversiones se estudiará la posibilidad de financiación a través de banca ética

C. EMPLEADOS, INCLUSIVE PROPIETARIOS

C1 CALIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO E IGUALDAD

Crterios	Principiante (10%)	Avanzado (30 %)	Experimentado (60 %)	Ejemplar (100 %)	26/90
Horario de trabajo (20%) (Voluntario y decidido propiamente, no obligado por la empresa)	Horario de trabajo flexible y modelo de tiempo parcial	Horario de trabajo flexible y modelo de tiempo parcial + con la implicación del empleado	+ Descarga activa temporal de la ocupación de los niños (p. ej. guarderías, cuidadores/as)	Organización completamente propia del horario de trabajo (reparto del trabajo en función de los acuerdos de resultados)	2/18
Configuración del puesto de trabajo (10%) (para EUP 20%)	Todos los puestos de trabajo son ergonómicos (p. ej. luz y clima, etc.)	+ apto para minusválidos (acceso libre de barreras para todas la espacios); + Posibilidades extras para la elección libre del propio lugar de trabajo (p. ej. Homeoffice) + espacios adicionales para relajación y movimiento (p. ej. zonas verdes, cuarto de descanso)			3/9
Salud física y seguridad (10%) (para EUP 20%)	Programas de prevención de salud y medidas de sensibilización (talleres y ponencias; 2 días p.a.)	+ (comienzo) promoción activa de la alimentación sana; (p. ej. ninguna máquina con "fast food", sino cestas eco)	+ ofertas individuales de asesoria en salud, chequeos voluntarios y acciones de deporte	+ (experimentado) Cocina Ecológica y cuidado (ev. por medio de autoabastecimiento o cocinar con profesionales)	3/9
Salud psíquica (15%) (para EUP 30%) número de días = por empleado, por año. Contenido en parte cambiabile	Un día: Eventos de trabajadores para desarrollo de las capacidades de equipo y trabajo en parte de temas propios (p. ej. supervisión, coaching)	Dos días: talleres y formaciones regulares para competencia social (p. ej. Gestión de conflictos, comunicación sin violencia) y salud (reducción de stress)	Tres días: Talleres para formación continua (competencias sociales, desarrollo de la personalidad y mediadores)	Cuatro días: formación continua para el desarrollo personal y de competencias sociales	1/14

C1 CALIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO E IGUALDAD

Criterios	Principiante (10 %)	Avanzado (30 %)	Experimentado (60 %)	Ejemplar (100 %)	26/90
Organización propia, satisfacción en el puesto de trabajo, sentido (15%) (para EUP 30%)	Codeterminación y relación en la creación de las tareas (en equipo)	+ Encuesta de trabajadores (1x p.a.) sobre el puesto de trabajo y la cultura de confianza +medidas para fomentar la desjerarquización (2-3 niveles jerárquicos)	Codeterminación en la creación de tareas, dirección y salarios, rotaciones del trabajo y enriquecimiento del campo de tareas gracias a la formación específica	Organización propia, cocreación de visión y estrategia de empresa, objetivo de reparto del trabajo (valor orientado a 1 nivel jerárquico)	4/14
Igualdad y trato igualitario para hombre y mujer (20%)	Género y Formaciones en diversidad, instalación de una persona responsable para los temas de género (a partir de 5 trabajadores) oferta de trabajo libre de discriminación, diversidad en el puesto de trabajo.	+ Elaboración de un informe de igualdad, incluido el fomento de mujeres y de carencia paterna + (F) presupuesto de gender (incl. Transparencia de todos los salarios y de co-decisión de los trabajadores en el sueldo) encargado de igualdad de trato (1 pers. cada 25 empleados) + 50 % proporción de mujeres en la dirección de la empresa; formación y desarrollo continuo de personas de dirección (2 días p.a./p.p.)			8/18
Desfavorecidos (p. ej. personas con discapacitaciones, emigrantes, desempleados de largo tiempo) (10%)	Formaciones obligatorias sobre el tema anti-discriminación, búsqueda de personal adecuada (diversidad); cumplimiento en parte de la cuota legal (sobre 2%)	+ Incorporación de personas o cooperaciones para el apoyo; cumplimiento de la cuota legal (=ningún pago compensatorio) + Formaciones en el trato de necesidades especiales; sobrecumplimiento de la cuota legal, cooperaciones con ONGs con proyectos activos. + Creación de las posibilidades extras para la incorporación de trabajadores Programas específicos para grupos discapacitados, inherente en la estrategia de empresa			4/9

C.1.1. Horario de trabajo (20%) (Voluntario y decidido propiamente, no obligado por la empresa)

En **POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert** el horario de trabajo depende del servicio al cliente (mediodía y noche) y por la naturaleza del negocio, resulta difícil la elección voluntaria del horario. Si existen cambios sustanciales en las previsiones de trabajo, se comunica si es posible, con al menos una semana de antelación.

Los descansos del equipo se realizan según el desarrollo de la jornada laboral.

En el caso de trabajos administrativos realizados fuera del horario de atención al cliente sí se permite su realización desde casa.

Propuesta de mejora:

La dirección tiene la intención de implantar un "corre-turnos" para que l@s trabajador@s puedan disponer de un día en fin de semana libre al mes según demanda.

C.1.2 Configuración del puesto de trabajo

Las áreas de trabajo han sido diseñadas pensando en la comodidad y operatividad del/la trabajadora. Se dispone de zona de descanso, tanto en el interior como en el exterior del edificio.

Propuesta de mejora:

Con el fin de detectar posibles mejoras en la configuración de los distintos puestos de trabajo se realizará una encuesta entre l@s trabajador@s.

C.1.3. Salud física y seguridad

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert cumple con la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y tiene contratado un servicio de prevención ajeno que elabora el PRL y asesora a la empresa. Periódicamente se forma al equipo en materia de seguridad.

Además, se promueve una alimentación saludable entre l@s emplead@s de forma continuada.

Propuesta de mejora:

Estudiar la posibilidad de facilitar descuentos en asesoría de salud.

C.1.4. Salud psíquica

El bienestar psicológico de l@s trabajador@s es un aspecto que preocupa a la dirección ya que por la naturaleza del servicio se soportan habitualmente momentos de estrés y gran carga de trabajo.

Se realizan reuniones periódicas del equipo donde se resuelven conflictos y otros temas propios del trabajo, con el fin de mantener un ambiente lo más sano posible.

Propuesta de mejora:

Organizar una jornada con el equipo para trabajar alguna competencia social.

C.1.5. Organización propia, satisfacción en el puesto de trabajo, sentido

En **POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert** se fomenta un clima de confianza, favoreciéndose la comunicación fluida y constante entre la dirección y el resto del equipo. El organigrama funcional es básicamente:



L@s trabajador@s participan de forma activa en la organización del trabajo.

Propuesta de mejora:

Realizar una encuesta entre l@s trabajador@s para detectar posibles mejoras en esta área

C.1.6. Igualdad y trato igualitario para hombre y mujer

No se realiza ningún tipo de discriminación de género en contrataciones, ni en el trato diario, ni en la posibilidad de asumir puestos de mayor responsabilidad. Actualmente el 60 % de la plantilla son mujeres y el 50 % en los puestos directivos.

Propuesta de mejora:

Realizar una encuesta entre l@s trabajador@s para evaluar cuestiones de género durante el desarrollo de la actividad.

C.1.7. Desfavorecidos (p. ej. personas con discapacitaciones, emigrantes, desempleados de largo tiempo)

No se realiza ningún tipo de discriminación de este tipo en las contrataciones. Actualmente no hay emplead@s pertenecientes a alguno de estos colectivos pero sí los ha habido anteriormente. En futuras contrataciones se dará prioridad a incluir personal perteneciente a algún sector desfavorecido

En ejercicios anteriores se han realizado jornadas de prácticas ocupacionales con Cáritas y Cruz Roja.

Propuesta de mejora:

Fomentar más acciones con colectivos desfavorecidos, en concreto, la dirección pretende colaborar con alguna asociación de ayuda a refugiad@s.

C2 REPARTO JUSTO DEL VOLUMEN DE TRABAJO

Criterios	Principiante (10%)	Avanzado (30%)	Experimentado (60%)	Ejemplar (100%)	27/50
Reducción de la jornada laboral normal (75%)	Reducción de contratos con horas extras incluidas en un 50%; Media anual de máximo 10 horas extras por empleado/a/mes	Reducción de contratos con horas extras incluidas en un 75%; Media anual de máximo 5 horas extras por empleado/a/mes	Ningún contrato con horas extras incluidas; Ninguna hora extra por empleado/a/mes	10% jornada media laboral inferior que la media del sector o máx. 38,5 horas	21/38
Aumento del modelo laboral de jornada a tiempo parcial (con plena paga) (25%)	Nuevos contratos en función de la reducción de horas extras; hasta un 10% de los empleados pueden disfrutar de jornada a tiempo parcial	Nuevos contratos equivalentes a la reducción de horas extras; hasta un 25% de los empleados pueden disfrutar de jornada a tiempo parcial	Nuevos contratos equivalentes a la reducción de reducción de horas extras; hasta un 50% de los empleados pueden disfrutar de jornada a tiempo parcial	Nuevos contratos debidos a la reducción general de la jornada, más de un 50% de los empleados pueden disfrutar de jornada a tiempo parcial	5/13

C.2.1. Reducción de la jornada laboral normal

En **POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert** no existen contratos con horas extras incluidas. La media de la jornada laboral no supera las 38,5 h/semana.

Propuesta de mejora:

En la actualidad se está trabajando para organizar el trabajo de forma que pueda disponerse de un día de descanso en fin de semana al mes, con el fin de conciliar mejor vida laboral y familiar.

C.2.2. Aumento del modelo laboral de jornada a tiempo parcial (con plena paga)

Más del 50 % de los contratos son a tiempo parcial y de carácter indefinido.

Propuesta de mejora:

En caso de un aumento de la carga de trabajo se consultará con l@s emplead@s si prefieren asumirla ell@s o contratar más personal

C3 DEMANDA Y PROMOCIÓN DEL COMPORTAMIENTO ECOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS

Crterios	Principiante (10 %)	Avanzado (30 %)	Experimentado (60 %)	Ejemplar (100 %)	13/30
Cocina/cantina de la empresa / alimentación durante la jornada laboral	Primeras medidas para la promoción de modelos sostenibles de alimentación (p. ej. opción vegetal)	Clara confesión de la empresa hacia unas prácticas alimenticias más sostenibles (reducción relevante de productos animales)	Alimentación mayoritariamente vegetariana- vegana + alimentos de origen local, estacional y biológico/orgánico	Alimentación en gran parte vegetariana- vegana + alimentos mayoritariamente de origen local, estacional y biológico/orgánico	7/8
Movilidad al puesto de trabajo: sistema de incentivación / comportamiento real	Primeras medidas para una política de movilidad sostenible (p. ej. sistemas de incentivación financieros para la utilización de transporte público, política de coche de empresa fijada por escrito: <130 g CO2 / Km.)	Política de movilidad sostenible consecuente (p. ej. cuando no hay ningún medio de transporte urbano público disponible, Car Sharing activo, aparcamientos de empleados sólo para Car Sharing)	La mayoría de los empleados utilizan el transporte urbano público / autobús / tren / bici / Car Sharing	Casi todos los trabajadores utilizan el transporte urbano público / bici / Car Sharing	1/8
Cultura de la organización, concienciación y procesos de empresa internos	Tematización puntual de aspectos ecológicos (p. ej.: boletín de noticias, etc.) La gerencia vive un comportamiento ecológico (p. ej. ningún coche de empresa desmesurado de prestigio)	Integración puntual de aspectos ecológicos en los programas de formación continua Lo trabajadores serán integrados en asuntos ecológicos (tematización regular, eventos informativos, etc.)	Integración regular de aspectos ecológicos en los programas de formación continua Lo trabajadores serán integrados regularmente en asuntos ecológicos	Programas de concienciación para todos los trabajadores (p.ej. toma de datos regular para tematizar el comportamiento ecológico, talleres sobre la huella de carbono) Medidas innovadoras como p. ej. "servicios verdes sociales"	5/8
Huella ecológica (de Carbono) de los trabajadores	< 5 ha / empleado/a	< 4 ha / empleado/a	< 3 ha / empleado/a	< 1,8 ha / empleado/a	0/8

C.3.1. Cocina/cantina de la empresa / alimentación durante la jornada laboral

Las comidas del equipo son gratuitas. Un porcentaje importante son opciones vegetarianas o veganas con presencia mayoritaria de alimentos de temporada, locales y ecológicos, ya que se elaboran con los mismos productos que los utilizados en el restaurante.

C.3.2. Movilidad al puesto de trabajo: sistema de incentivación / comportamiento real

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert se ubica en una zona apartada y sin posibilidades de transporte público, además los horarios de inicio de la jornada laboral son diferentes.

C.3.3. Cultura de la organización, concienciación y procesos de empresa internos

La dirección tiene una gran conciencia ecológica y se ocupa de sensibilizar al personal tanto para incorporar estos conocimientos en su día a día como durante la jornada laboral transmitiéndolos a los I@s clientes.

Propuesta de mejora:

Se formará a una persona en el cálculo de la huella de carbono y se tratará de calcular la de I@s trabajador@s.

C.3.4. Huella ecológica (de Carbono) de los trabajadores (EUP / PYME)

No se ha calculado la huella de carbono de los trabajadores.

Propuesta de mejora:

En 2017 se calculará la huella de carbono de los trabajadores.

C4 REPARTO JUSTO DE LA RENTA

Criterios	Principiante (10%)	Avanzado (30%)	Experimentado (60%)	Ejemplar (100%)	58/60
Diferencia de salarios internos en la empresa (40%)	Diferencia de salarios internos en la empresa es de max. 1:10	Diferencia de salarios internos en la empresa es de max. 1:7	Diferencia de salarios internos en la empresa es de max. 1:5	Diferencia de salarios internos en la empresa es de max. 1:3	24/24
Institucionalización (10%)	Trasparencia del salario mínimo y máximo	Living Wages (salario que cubra necesidades básicas) en todos los emplazamientos	Objetivo de diferencia de salarios, máximo y mínimo salario	Aplicación de todos los objetivos, incluido la medida. GINI	4/6
Salario mínimo (25%)	Ningún salario para plena jornada es inferior al salario que cubre las necesidades básicas de 1.250 Euro o living wage (en España se estima en 1000 Euro)			15/15	
Salario máximo (25%)	Ningún salario para plena jornada es superior a 10 veces el salario mínimo del país.			15/15	

C.4.1. Diferencia de salarios internos en la empresa

En **POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert** no existen diferencias superiores a 1:3. Los salarios se fijan según convenio, siempre superior al mínimo interprofesional.

C4.2. Institucionalización

No existen diferencias de salarios internos superiores a 1:3.

C.4.3. Salario mínimo

En ningún caso los salarios en plena jornada laboral son inferiores 1000 €/mes netos.

C.4.4. Salario máximo

Ningún salario para plena jornada laboral es superior a 10 veces el salario mínimo del país

C5 DEMOCRACIA INTERNA Y TRANSPARENCIA

Crterios	Principiante (10%)	Avanzado (30%)	Experimentado (60%)	Ejemplar (100%)	31/90
Grado de transparencia (10%)	Primeras medidas para más transparencia	Algunos datos críticos* transparentes	Transparencia de datos críticos fundamentales	Todos los datos transparentes para consultar por cada trabajador	5/9
Legitimización de la directiva/ejecutivos (20%)	Audiencia/ consulta para contratar a nuevos Ejecutivos	Derecho de veto para el alta de nuevos ejecutivos, fase de test – 25% elegidos	Más de 75% regularmente elegidos	100% regularmente elegidos	7/18
Cogestión para decisiones básicas operativas /marco (30%)	Audiencia/ consulta + Argumentación, concepto existente de la cogestión democrática	Fase de test, - 25% de la decisiones democráticas, en parte consensual	25-75% decisiones democráticas, el resto por lo menos. 25% consensual	76-100% democráticas, de estas por lo menos 50% consensuales	15/27
Cogestión para la participación en las ganancias de los trabajadores (10%)	Concepto presente para la participación de los trabajadores + Fase de test	25% de las ganancias serán repartidas consensualmente	26-75% de las ganancias serán repartidas consensualmente	Todas las ganancias serán repartidas consensualmente	1/9
Copropiedad de los trabajadores /fundaciones independientes (30%)	1-24% de la empresa es propiedad de los trabajadores	Minoría de control (a partir de 25%)	Predominante por eso. > 50%	Completo, p. ej. fundación de trabajadores	3/27

C.5.1. Grado de transparencia

En **POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert** toda la información relevante es accesible a los trabajadores, excepto su información personal y aquella que se haya solicitado su no revelación por parte de la persona afectada.

Propuesta de mejora:

En 2017 elaboración y publicación de la Memoria del Balance del Bien Común.

C.5.2. Legitimización de la directiva/ejecutivos

Se realizan reuniones semanales de dirección y encargad@s y se incorporan todas las solicitudes de mejora, sugerencias,... al día a día.

Propuesta de mejora:

Se estudiará la creación de un sistema para la evaluación de la gestión de l@s directiv@s (p.e. encuestas).

C.5.3. Cogestión para decisiones básicas operativas /marco

El total del equipo se reúne según necesidad para la toma, según consenso, de decisiones básicas operativas. Para la dirección es fundamental que todo el personal "trabaje a gusto".

Propuesta de mejora:

Fomentar aún más la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Crear un registro de las reuniones del equipo.

C.5.4. Cogestión para la participación en las ganancias de los trabajadores

En la actualidad no existen beneficios.

Propuesta de mejora:

La dirección está estudiando la posibilidad de crear una cooperativa de trabajo asociado en un futuro.

C.5.5. Copropiedad de los trabajadores /fundaciones independientes

Actualmente existe un único propietario.

Propuesta de mejora:

Estudiar la posibilidad de crear una cooperativa de trabajo asociado.

D. CLIENTES/PRODUCTOS/SERVICIOS/ OTRAS EMPRESAS

D1 VENTA ÉTICA

Para todos los trabajadores:

Categoría (cada 20%)	Principiante (10 %)	Avanzado (30 %)	Experimentado (60 %)	Ejemplar (100 %)	29/50
Institucionalización (Anclaje en la empresa)	Primer concepto básico + fase de test	Estrategia extensa, orientación completa, directrices presentes	Aplicación de la estrategia al 100%, las directrices serán sancionadas	Experiencia de algunos años y desarrollo continuo	6/7
Alcance marketing ético	concepto básico y fase de test	Más del 10% del presupuesto de marketing	Más del 25% del presupuesto de marketing	Más del 50% del presupuesto de marketing	5/7
Formaciones para venta / marketing ético	evento informativo para todos los trabajadores	Por lo menos 2 días para >50% de los participantes	Cada vendedor tiene por lo menos 2 días de formación	Cada vendedor > 2 días de formación, supervisión continua	4/7
Bonificaciones alternativas de venta/ marketing	Concepto básico y fase de test	Salario básico independiente del número de ventas	+ índices alternativos como p. ej. satisfacción del cliente	Más de tres años practicado	2/7
Alcance de la participación en la decisión del cliente, p. ej. consejo de clientes/ desarrollo conjunto del producto	Primeras medidas pensadas para el consejo + proyecto piloto desarrollo conjunto del producto	Consejo presente, transparencia de los resultados + 25% de consejo presente, transparencia de resultados + hasta 25% de los productos desarrollo conjunto de productos	Consejo = aplicación de la recomendación de 50% + hasta 50% desarrollo conjunto de productos	Aplicación del consejo hasta 75%, encuentro mín. mensual + hasta 75% desarrollo conjunto de productos	4/7

Sólo para empresas con productos de comercio minorista/para consumidor final:

Categoría (cada 10%)	Principiante (10 %)	Avanzado (30 %)	Experimentado (60 %)	Ejemplar (100 %)	15/50
Transparencia del producto	Transparencia del producto sobre la media del sector	Transparencia del producto muy por encima de la media del sector	Amplio, bajo los estándares uniformes del sector + conexión con el Informe del Balance del Bien Común	Éxito durante más años	4/5
Cooperación con la protección al consumidor	Comunicaciones aisladas	Comunicaciones regulares, encargado existente	+ cooperación activa y constructiva	Éxito durante más años	3/5
Proceso de reclamaciones + lugar de quejas independiente + medidas positivas de servicio	Pasivo: primeros conceptos + fase de test, mín. online	Activo: servicio de reclamaciones, proceso sencillo de reclamaciones, medida completa del servicio	Proactivo: Medias de sanción por las reclamaciones + informes transparentes	Éxito durante más años	1/5

D.1.1. Institucionalización (Anclaje en la empresa)

Desde 2009 en **POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert** se antepone el cubrir las necesidades de los clientes a la obtención del beneficio propio y se desarrollan prácticas que favorecen el diálogo y la escucha activa de las expectativas de éstos, para elaborar productos de máxima calidad, en un contexto de respeto y sostenibilidad.

Propuesta de mejora:

Estudiar la posibilidad de implantar procedimientos para poder realizar el seguimiento del ciclo de vida del cliente

D.1.2. Alcance marketing ético

Los valores básicos de dignidad humana y sostenibilidad están siempre presentes en las acciones de comunicación realizadas y se mantiene una actitud de transparencia frente a los diferentes grupos de contacto.

Propuesta de mejora:

El personal encargado de las labores de comunicación tratará de ampliar sus conocimientos en marketing ético.

D.1.3. Formaciones para venta / marketing ético

Al inicio del contrato se explica tod@s l@s trabajador@s, especialmente a l@s de sala, la misión y valores de la empresa y como se deben transmitir a los clientes. La dirección se preocupa porque el personal se muestre, en todo momento, respetuoso y atento a las necesidades del cliente.

Propuesta de mejora:

Elaborar un protocolo propio.

D.1.4. Bonificaciones alternativas de venta/ marketing

No existe política de incentivos.

Propuesta de mejora:

Estudiar la posibilidad de incluir índices alternativos basados en la satisfacción del cliente, una vez implantada la "Encuesta de satisfacción del cliente".

D.1.5. Alcance de la participación en la decisión del cliente, p. ej. consejo de clientes/ desarrollo conjunto del producto

El equipo humano mantiene un trato cercano y una actitud de escucha activa hacia el cliente y se consideran todos sus consejos, sugerencias, quejas, recomendaciones de productos,...

Propuesta de mejora:

Elaborar e implantar la "Encuesta de satisfacción del cliente" donde se puedan anotar sugerencias de mejora

D.1.6. Transparencia del producto

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert tiene una trayectoria de éxito de más de cinco años defendiendo valores acordes a la EBC. El total de las instalaciones son accesibles al cliente (p.e. la cocina abierta) y en las cartas del restaurante la información es clara y amplia. El personal conoce bien el producto con el fin de proporcionar toda la información requerida.

Propuesta de mejora:

En 2017 elaboración y publicación de la Memoria del Balance del Bien Común.

D.1.7. Cooperación con la protección al consumidor

El cliente es considerado como un colaborador más en la mejora del negocio y la comunicación con la dirección es directa y activa.

Desde 2009 se consideran diferentes opciones de alimentación en la elaboración de los menús y de la carta. Siempre se dispone de opciones vegetarianas y veganas y se abordan los casos de clientes con intolerancias de forma activa (p.e. personas celíacas).

Propuesta de mejora:

Contactar con ACECOVA (Asociación de Celíacos de la Comunidad Valenciana) y estudiar posibilidades de colaboración.

Ampliar y mejorar la información en soportes escritos y blog.

D.1.8. Proceso de reclamaciones + lugar de quejas independiente + medidas positivas de servicio

Se dispone de hojas de reclamaciones y se atienden las posibles quejas surgidas personalmente.

Propuesta de mejora:

Elaborar e implantar la "Encuesta de satisfacción del cliente".

D2 SOLIDARIDAD CON CO-EMPRESAS

Categoría	Principiante (10%)	Avanzado (30%)	Experimentado (60%)	Ejemplar (100%)	46/70
Revelación de informaciones + transmisión de tecnologías (25%)	revelación de informaciones financieras y técnicas	Amplia revelación de calculaciones de costes, fuentes de suministro y tecnología	Adicionalmente: préstamo desinteresado de tecnologías individuales	Completa transparencia y principio de Open-source	11/18
Préstamo de mano de obra, encargos, participación en el mercado cooperativo (50%)	Cooperación sólo tras petición	Cooperación en zonas márgenes del negocio	Cooperación en toda el ámbito del negocio	+ involucración en la participación de mercado cooperativo	25/35
Marketing cooperativo (25%)	Renuncia del mal hablar de la concurrencia	Renuncia a la publicidad de masas (TV, Radio, carteles)	Construcción conjunta de un sistema de información de productos (PIS)	Conllevar la iniciativa sectorial para marketing ético- cooperativo	11/18

D.2.1. Revelación de informaciones + transmisión de tecnologías

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert colabora y facilita información a otras empresas del sector con el fin de que existan más negocios con su misma filosofía. Hemos organizado encuentros de proveedores y se colabora activamente con ellos.

Actualmente la dirección trabaja en la elaboración del protocolo de **Restaurantes Km.0** del Convivium Palancia-Mijares (Slow Food), del cual es el único restaurante con esta calificación, proporcionando conocimientos e información sobre su actividad y sus proveedores con el fin de ampliar la red de restaurantes con su misma filosofía y fomentar la existencia de proveedores ecológicos y/o locales.



Propuesta de mejora:

En 2017 finalizar el protocolo **Restaurantes Km. 0** Convivium Palancia-Mijares.

Elaborar y publicar la Memoria del Balance del Bien Común.

D.2.2. Préstamo de mano de obra, encargos, participación en el mercado cooperativo

Siempre que se ha solicitado y muchas veces como una iniciativa propia de la dirección ha cooperado de forma activa con los diferentes grupos de contacto (sector, proveedores, clientes, sociedad,...).

Propuesta de mejora:

Realizar acciones específicas dentro del campo EBC.

D.2.3. Marketing cooperativo

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert participa de forma activa acciones promocionales con entidades del sector como la Ruta del Vino de Castellón, ferias locales, programas de mejora del sector del turismo (ACCETUR),...).



D3 CONCEPCIÓN ECOLÓGICA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Criterios	Principiante (10%)	Avanzado (30%)	Experimentado (60%)	Ejemplar (100%)	68/90
EFICIENCIA Y CONSISTENCIA. Productos/servicios son en comparación ecológica con los competidores o con alternativas equivalentes de utilización (40-70%)	Están caracterizados por una huella de carbono en comparación pequeña, además por los primeros pasos de una organización ecológica sobre la media	La empresa dispone de una estrategia clara, comprensible y unas medidas reconocibles para la ecologización del producto/servicio	P / S por encima de la media del sector (p. ej. BAT = Best Available Technology;)	P / S puntero en el sector (p. ej.: Cradle-to-Cradle)	38/50
SUFICIENCIA: organización activa para una utilización ecológica y de consumo suficiente (20-40%)	La empresa se ocupa de los campos de aplicación de sus P/S no suficientes / potencialmente nocivos (p.ej.: análisis interno de los productos/servicios propios) Los productos no son contradictorios con un estilo de vida de suficiencia	Primeras medidas para el estilo de vida suficiente (utilización de criterios de exclusión, P/S para mercados de consumo orientados ecológicamente)	La empresa fomenta un aprovechamiento sostenible activamente por medio de mejores condiciones y servicios (p.ej. ventajas en el precio, sistema de incentivación, garantías más largas, reparaciones baratas)	Fomento amplio del comportamiento ecológico suficiente de los clientes (ventajas de precio sistemas de incentivación; reparación, reutilización y aprovechamiento común como parte fundamental del modelo de negocio)	19/27
COMUNICACIÓN: comunicación activa de los aspectos ecológicos frente al cliente (10%-20%)	La empresa indica activamente alternativas de más valor (también frente a la competencia)	Informaciones explícitas y amplias sobre aspectos ecológicos y de estilo de vida de los P/S	Se recogen los comentarios activamente de clientes sobre aspectos ecológicos y de estilo de vida (p. ej.: hábitos de utilización, potenciales de mejora, etc.)	Aspecto ecológicos y de estilo de vida son contenido fundamental en las relaciones con los clientes	11/14

D.3.1. EFICIENCIA Y CONSISTENCIA. Productos/servicios son en comparación ecológica con los competidores o con alternativas equivalentes de utilización

En **POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert** se buscan siempre las mejores alternativas existentes en el mercado (productos de proximidad, ecológicos, variedades autóctonas,...) y se trabaja con proveedores cercanos mayoritariamente.

Propuesta de mejora:

Cálculo de la huella de carbono

D.3.2. SUFICIENCIA: organización activa para una utilización ecológica y de consumo suficiente

Gran parte del producto utilizado es de origen ecológico y local y gran parte de las compras son a granel.

En 2017 al finalizar el protocolo **Restaurantes Km. 0** Convivium Palancia-Mijares, además de dinamizar la red de restaurantes, se pretende dar un papel relevante a pequeños productores ecológicos y artesanos locales.

D.3.3. COMUNICACIÓN: comunicación activa de los aspectos ecológicos frente al cliente

Se transmiten valores ecológicos relacionados con el producto a los clientes tanto cuando están en las instalaciones como a través de redes sociales. Se fomenta el turismo responsable.

Propuesta de mejora:

Incluir en "Encuesta de satisfacción del cliente" un apartado donde se puedan recoger comentarios sobre temas ecológicos. Realizar acciones de comunicación a través de las redes sociales.

D4 CONCEPCIÓN SOCIAL DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Criterios	Principiante (10 %)	Avanzado (30 %)	Experimentado (60 %)	Ejemplar (100 %)	12/30
Consideración de barreras económicas en la esfera del cliente (B2C: 30-40%; B2B: 5-40%)	La empresa ofrece a clientes con ingresos bajos productos /servicios ocasionalmente a condiciones especiales (conciene a >1% de la facturación /de la salida de productos) La oferta es transparente (p. ej. en la página web)	La empresa ofrece a clientes con ingresos bajos productos /servicios ocasionalmente a condiciones especiales (conciene a >3-5% de la facturación /de la salida de productos) los clientes con ingresos bajos serán abordados activamente	Escalonamiento social de precios regular y amplio (conciene a 5-10% de la facturación /de la salida de productos)	Escalonamiento social de precios establecido y marcado (conciene a > 5-10% de la facturación /de la salida de productos)	3/9
Concepción de productos y servicios de barrera libre; 4 dimensiones: física, visual, lenguaje, intelectual (B2C: 40-60%; B2B: 5-40%)	Acceso de barrera libre seguro en 1 de las 4 dimensiones (p. ej. libre de barreras físicas en todos los emplazamientos básicos/ productos /servicios)	Acceso de barrera libre seguro en 2 de las 4 dimensiones (p. ej. : + certidumbre del acceso a la información para disminuidos auditivos y visuales) los clientes desaventajados serán abordados activamente	La empresa pone a disposición segura un acceso de libre barrera en 3 de las 4 dimensiones (p. ej.: información/asesoramiento en un idioma de minorías / grupo de emigrantes)	La empresa pone a disposición segura un acceso de libre barrera en 3 de las 4 dimensiones (p. ej.: informaciones básicas están disponibles en una versión Easy-2-Read)	4/12
Procesos y medidas respecto a riesgos éticos y aspectos sociales en la esfera del cliente (B2C: 10-30%; B2B: 30-50%)	Ninguna relación de negocios con empresas críticas éticamente	Evaluación regular de los potenciales aspectos críticos en la esfera del cliente Realización de las primeras medidas Riesgos reducidos de los P/ S en comparación con los alternativos	Concepto, estrategia y medidas desarrolladas dirigidas a los aspectos críticos en la esfera de los clientes (p. ej.: integración de expertos)	Ocupación amplia de los aspectos sociales en las relaciones con los clientes (p. ej.: revisión institucionalizada sobre el efecto de las medidas)	5/9

D4.1. Consideración de barreras económicas en la esfera del cliente

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert ofrece menús de diferentes precios y carta amplia con diferentes opciones. Se trabaja con márgenes económicos bastante ajustados para la calidad del producto ofrecido que se considera por encima de los estándares del mercado si se compara con otros de precio similar.

Propuesta de mejora: ç

Estudiar la posibilidad de realizar alguna acción puntual en este sentido.

D.4.2. Concepción de productos y servicios de barrera libre; 4 dimensiones: física, visual, lenguaje, intelectual

Los accesos y baños están adaptados a personas con discapacidad física. Se ofrece información y asesoramiento en varios idiomas. Se aborda de forma activa los clientes desaventajados.

D.4.3. Procesos y medidas respecto a riesgos éticos y aspectos sociales en la esfera del cliente

La empresa se mantiene fiel a sus principios no accediendo a peticiones que no encajen con ellos.

D5 AUMENTO DE LOS ESTÁNDARES SOCIALES Y ECOLÓGICOS SECTORIALES

Criterios	Principiante (10 %)	Avanzado (30 %)	Experimentado (60 %)	Ejemplar (100 %)	21/30
Cooperación con concurrente y socios de la cadena de producción (20%-40%)	Primeros proyectos pilotos para el desarrollo conjunto de estándares más altos con socios de mercado (p. ej.: cooperación I+D) Comunicación activa hacia fuera de estándares altos (p. ej.: pagina web)	Mecanismos regulares y establecidos para el desarrollo conjunto de estándares más altos Estándares más altos son parte fundamental de la política de comunicación de la empresa	Auto-obligación a nivel de sector	Garantizado y comprobabilidad de los estándares más altos (p. ej.: auditorias externas y controles independientes, cooperación con ONGs)	7/11
Aporte activo para el aumento de los estándares legales (5%-20%)	Revelación transparente de las actividades políticas Ninguna resistencia contra estándares legales más altos sociales y ecológicos	Compromiso interno sectorial para estándares legales más altos (p. ej. cooperación con representantes sectoriales)	Compromiso por encima del sector para estándares legales mas altos (p. ej.: cooperación con ONGs)	Proceso transparente de lobbying incluyendo a los grupo de contacto importantes (p. ej.: formulación de iniciativas de ley)	3/5
Alcance, amplitud de contenido y profundidad (40%-60%)	Un aspecto marginal social o ecológico afectado	Un aspecto social o ecológico fundamental afectado aplicación real de estándares altos respecto > 25% de la facturación	Varios aspectos importantes sociales y ecológicos afectados Aplicación real de estándares altos > 50%	Todos los aspectos fundamentales socio-ecológicos Subida de los estándares sectoriales es parte inherente del posicionamiento de la compañía (> 90%)	11/15

D.5.1. Cooperación con concurrente y socios de la cadena de producción

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert se auto-obliga a aplicar aspectos sociales y ecológicos por encima de la media del sector. En ejercicios anteriores se han pasado controles independientes de la red Slow Food.

Propuesta de mejora:

Participar de forma activa en la ampliación de la red **Restaurantes Km.0**.

Realizar la auditoría de la presente Memoria BBC 2016.

D.5.2. Aporte activo para el aumento de los estándares legales

La empresa está muy comprometida con su filosofía en cumplimiento de la legalidad y participa en reuniones sectoriales con Cámara de Comercio, Ayuntamiento, agrupaciones de empresarios,...

Propuesta de mejora:

Participación en todas aquellas oportunidades que se abren para tratar de aumentar los estándares legales del sector. Publicar Memoria BBC.

D.5.3. Alcance, amplitud de contenido y profundidad

La empresa es un referente en cocina de proximidad y ecológica a nivel sectorial, siendo así también reconocida por los clientes. Se consideran todos los aspectos fundamentales socio-ecológicos relacionados con la actividad en la toma de cualquier decisión.

Propuesta de mejora: Suscribir Política Medioambiental.

E. ÁMBITO SOCIAL

E1 EFECTO SOCIAL/SIGNIFICADO DEL PRODUCTO/SERVICIO

Crterios	Principiante (10 %)	Avanzado (30 %)	Experimentado (60 %)	Ejemplar (100 %)	53/90
Procesos internos a la empresa	Evaluación de los efectos directos e indirectos de los P/S	Concepto y estrategia para reducir los efectos negativos de productos	Revisión institucionalizada de la eficiencia de las medidas	Informe frecuente sobre los efectos sociales de P/S	7/23
Que utilidades positivas o efectos negativos derivan de forma directa o indirecta de nuestros P/S?	Múltiple efecto positivo de nuestros P hacia los clientes Ninguna primaria función de estatus, compensación o adicción	Múltiple efecto positivo de productos y ocupación activa de las consecuencias negativas	Exclusivamente efecto positivo de productos	P/S satisfacen las necesidades básicas y resuelven problemas de la sociedad fundamentales, p. ej. pobreza, salud, educación	15/23
Compatibilidad cultural: Cómo se valoran los aspectos sociales en el proceso de la cadena de producción en comparación con alternativas con fines similares? (ver aspectos sociales A1 y D4)	Enfoques puntuales en la media del sector	Respecto a aspectos sociales P/S por encima del promedio del sector	Respecto a los aspectos sociales P/S significativamente mejor que el promedio del sector	En comparación con alternativas P/S socialmente de más valor	15/23
Compatibilidad natural, suficiencia/ moderación Cómo se valoran los aspectos ecológicos de nuestros P/S en comparación con P/S con una finalidad similar? (ver D3)	Enfoque puntuales en la media del sector	Respecto a aspectos ecológicos P/S por encima del promedio del sector	Respecto a los aspectos ecológicos P/S significativamente mejor que el promedio del sector	En comparación con alternativas P/S ecológicamente de más valor	16/23

E.1.1. Procesos internos a la empresa

Durante el desarrollo de la actividad se trata de reducir los efectos negativos derivados de ésta, siendo el objetivo de **POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert** ofrecer un producto bueno, limpio y justo.

Propuesta de mejora:

Implantar la "Encuesta de satisfacción del cliente" con el fin de iniciar una recopilación escrita de información sobre los posibles efectos negativos de los P/S

E.1.2. ¿Qué utilidades positivas o efectos negativos derivan de forma directa o indirecta de nuestros P/S?

Los productos ofrecidos cubren necesidades básicas de los clientes con un alto grado de calidad, a la vez que se trata de influir positivamente en la sociedad: cuidado de la alimentación, compra a productores de proximidad, publicidad del mercado local de productores, protección del medio ambiente,...

Se trata de disminuir al máximo los efectos negativos, tanto directos como indirectos, derivados de la actividad

Propuesta de mejora:

Realizar un estudio de los posibles efectos negativos de la actividad sobre los diferentes grupos de interés e iniciar un plan de minimización de estos.

E.1.3. Compatibilidad cultural: ¿Cómo se valoran los aspectos sociales en el proceso de la cadena de producción en comparación con alternativas con fines similares? (ver aspectos sociales A1 y D4)

Se da prioridad a que la actividad tenga un impacto positivo en la sociedad, tanto en lo referente a compras como en el servicio al cliente. Se considera que, en comparación con el resto del sector, se ofrecen productos con un mayor valor social.

Se realizan acciones en centros educativos (I.E.S. Cabanes, Cárcel de Albocàsser, C.E.I.P.L'Albea de Vall d'Alba) y se participa en eventos del municipio.

Propuesta de mejora:

En 2017 se planifica la realización de al menos una acción en colaboración con alguna ONG.

E.1.4. Compatibilidad natural, suficiencia/ moderación. Cómo se valoran los aspectos ecológicos de nuestros P/S en comparación con P/S con una finalidad similar? (ver D3)

Los productos ofrecidos cumplen estándares por encima de la media del sector en relación a aspectos ecológicos.

Propuesta de mejora:

Incluir en la "Encuesta de satisfacción del cliente" un apartado donde se puedan valorar los aspectos ecológicos de nuestros productos.

E2 APORTACIÓN AL MUNICIPIO

Categoría	Principiante (0-10%)	Avanzado (11-30%)	Experimentado (31-60%)	Ejemplar (61-100%)	19/40
Rendimiento (70 %)	0-0,5%	0,5-1,5	1,5-2,5 %	> 2,5%	9/28
Efecto (30 %)	Efecto aislados percibidos con carácter predominantemente de síntoma	Efecto aislados sin sostenibilidad o medidas de efecto amplio	Efecto profundizado y sostenible en campos aislados	Efecto sostenible en múltiple campos	10/12
Factor adicional (+/- 20% máximo)	Medias aisladas, no institucionalizadas, menor asunción de responsabilidad	Medidas aisladas regularmente, primera estrategia percibida, responsabilidad percibida	Estrategia amplia, aplicación institucionalizada, amplia asunción de responsabilidad	Practica correspondiente desde hace por lo menos 3 años	0/0

E.2.1. Rendimiento

La empresa está comprometida con su comunidad: realiza colaboraciones con centros de educación, cooperativas y organizaciones, compartiendo conocimientos y fomentando una alimentación sana y sostenible, tanto social como medioambientalmente. En 2016 se realizaron 3 acciones de este tipo sin ánimo de lucro (1,3 % del tiempo de trabajo anual).

Propuesta de mejora:

Realizar al menos una acción para recaudar fondos para alguna ONG de ayuda a refugiados.

E.2.2. Efecto

El efecto derivado de la actividad es sostenible en múltiples campos: salud, ocupación, comercio local, medio ambiente, protección del patrimonio, protección de variedades autóctonas,...

E.2.3. Factor adicional

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert mantiene una estrategia de compromiso social y medioambiental desde 2009, contando ya con una reputación adquirida y consolidada en este aspecto.

Propuesta de mejora:

Con los resultados de la "Encuesta de satisfacción del cliente" estudiar posibilidades de mejora.

E3 REDUCCIÓN DE EFECTOS ECOLÓGICOS

Criterios	Principiante (10 %)	Avanzado (30 %)	Experimentado (60 %)	Ejemplar (100 %)	34/70
Efectos absolutos:	Para la valoración de los efectos absolutos es válido el trabajar con un set de indicadores apropiado (p. ej.: la huella de carbono para empresas)				9/23
Efectos relativos: en la comparación de sectores donde se halla la empresa en relación a un aspecto ecológico sobre la media del sector	... en relación a algunos aspectos ecológicos sobre la media del sector con medidas de mejora reconocibles claramente	... en relación a aspectos fundamentales ecológicos sobre la media del sector con medidas claras para la mejora	...es relación a aspectos importantes ecológicos por encima de la media (guía innovativo, lider en el sector)	16/23
Gestión y estrategia (con aumento del tamaño aumenta la relevancia, exigencias básicas con sectores con altos efectos ecológicos) La empresa pone en marcha los primeros pasos para la identificación de los importantes aspectos ecológicos y riesgos (clara responsabilidades, procesos institucionalizados con la dirección de la empresa)	+ ... eleva su objeto de empresa en relación a los indicadores y dispone de estrategias claras / medidas para múltiples aspectos relevantes (p. ej.: CO2-Footprint, consumo de agua y recursos, aspectos específicos sectoriales)	+ ... eleva su objeto de empresa en relación a los indicadores y dispone de estrategias claras ambiciosas /medidas para todos los aspectos relevantes (p. ej.: CO2-Footprint, consumo de agua y recursos, aspectos específicos sectoriales)	+ ... dispone de objetivos ambiciosos cualitativa y cuantitativamente y estrategias incl. plazos en relación a aspectos importantes ambientales	9/23

E.3.1. Efectos absolutos:

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert no tiene ningún sistema de gestión ambiental implantado pero la empresa está comprometida con la protección del medioambiente y gestiona correctamente sus residuos aunque no existe ningún método de estimación establecido ya que se depositan, en su mayoría, en los contenedores habilitados en el municipio.

Propuesta de mejora:

Cálculo de la huella ecológica o de carbono.

E.3.2. Efectos relativos: en la comparación de sectores donde se halla la empresa ...

En comparación con el resto del sector se considera que se está por encima de la media: uso de energías renovables, consideración de canales cortos de distribución, uso de materiales reciclados, materias primas de origen ecológico,...aunque no se realiza ninguna valoración de estos aspectos.



Propuesta de mejora:

Recopilación de datos de los principales consumos con el fin de iniciar una estrategia de reducción.

E.3.3. Gestión y estrategia (con aumento del tamaño aumenta la relevancia, exigencias básicas con sectores con altos efectos ecológicos)

Se dispone de estrategias claras para múltiples aspectos, implantadas pero no documentadas:

- Reducción de los efectos ambientales en la cadena de distribución.
- Aprovechamiento de recursos hídricos.
- Uso de biocombustible.
- Gestión de residuos no peligrosos
- Uso de materiales ecológicos

Propuesta de mejora:

Suscribir Política Medioambiental

E4 MINIMIZACIÓN DEL REPARTO DE GANANCIAS A EXTERNOS

Criterios	Principiante (10%)	Avanzado (30%)	Experimentado (60%)	Ejemplar (100%)	0/60
Descenso del reparto de dividendos a externos	5-años de periodo: el dividendo no más alto que la inflación más 5%	5-años de periodo: el dividendo no más alto que la inflación más 2,5%	5-años de periodo: el dividendo no más alto que la inflación	Ningún reparto de ganancias a propietarios externos	-

E.4.1. Descenso del reparto de dividendos a externos

No existen propietarios externos. No aplica

E5 TRANSPARENCIA SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Crterios	Principiante (10%)	Avanzado (30%)	Experimentado (60%)	Ejemplar (100%)	16/30
Extensión de contenido	Aspectos aislados	Aspectos importantes	En gran parte aspectos importantes, los críticos	Todos	4/5
Alcance de los grupos de contacto	Transparencia interna (Intranet)	Transparencia específica a los Stakeholder (Extranet)	Transparencia pasiva general (Internet)	Transparencia activa general (política de comunicación)	4/5
Alcance de los emplazamientos	Como mínimo un emplazamiento importante	Unos emplazamientos importantes	Gran parte de los emplazamientos importantes, los críticos	Todos	2/5
En empresas de < 100 empleados	Informe EBC superficial	Descripción amplia de cada indicador	Descripción detallada de cada uno de los indicadores	Descripción detallada de cada criterio de los indicadores	4/5
En empresas de > 100 empleados	GRI nivel C	GRI nivel B	GRI nivel A	GRI nivel A y Sector Supplement	-
Verificación > 100 empleados	Puntual, indirecta verificada externamente	Evaluación externa de los riesgos	Verificación externa de todos los criterios importantes, low level of assurance	High level of assurance + cooperation extensa con ONGs	-

Criterios	Principiante (10%)	Avanzado (30%)	Experimentado (60%)	Ejemplar (100%)	16/30
Tipo de participación en la toma de decisiones+ documentación	Reactiva: audición de reclamaciones + reacción	Activa: dialogo con representantes de empresa de alto rango + documentación amplia	Activo +: decisiones orientadas al consenso, documentación con consecuencias de acceso público	Proactivo/innovador: por lo menos 50% decisiones consensuales	1/3
Extensión de la participación en la toma de decisiones	Medidas aisladas/ proyecto sobre tiempo limitado	Siempre amplios procesos de toma de decisiones conjuntas	Implicación regular en temas importantes, en decisiones estratégicas	Dialogo permanente y participación en la toma de decisiones en temas importantes/ decisiones estratégicas	1/3
Extensión de grupos de contacto implicados	Algunos	Los más importantes	Todos	Todos	1/3

E.5.1. Extensión de contenido

Se publican todas las actividades realizadas así como toda la información relacionada con los servicios ofrecidos (incluyendo precios) en el blog y redes sociales. Cualquier información se puede solicitar por los diferentes grupos de contacto (presencial, blog, correo, mail,..).

Propuesta de mejora:

Elaborar y publicar la Memoria del Balance del Bien Común.

E.5.2. Alcance de los grupos de contacto

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert siempre ha respondido a peticiones de información. Se utilizan las redes sociales para informar de acciones de forma activa y transparente.

Propuesta de mejora:

Elaborar y publicar la Memoria del Balance del Bien Común.

E.5.3. Alcance de los emplazamientos

Existe una única instalación: 100 % de los emplazamientos alcanzados.

E.5.4. En empresas de < 100 empleados

Al elaborar la presente Memoria del Balance del Bien Común se realiza una descripción detallada de cada criterio de los indicadores.

Propuesta de mejora:

Publicar Memoria EBC. Crear un sistema documental relacionado con el balance y la justificación de todo lo descrito.

E.5.7. Tipo de participación en la toma de decisiones+ documentación

Participación activa orientada al consenso, siempre buscando el bien común

Propuesta de mejora:

Implantar “Encuesta de satisfacción del cliente”

E.5.8. Extensión de la participación en la toma de decisiones

La participación en la toma de decisiones es principalmente interna. Implicación de empleados y, en ocasiones, de proveedores en la toma de decisiones estratégicas.

E.5.9. Extensión de grupos de contacto implicados

POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural forma parte de diferentes asociaciones y/o agrupaciones empresariales: ASHOTUR (Asociación Provincial de empresarios de Hostelería y Turismo de Castellón), Ruta del Vino de Castellón y de Slow Food.

9. Metas - Acciones de mejora

En resumen, estas son las principales acciones de mejora que se plantean:

METAS A CORTO PLAZO (IMPLANTACIÓN EN 2017)

- Contratación del suministro eléctrico con Som Energia
- Inicio de relaciones con banca ética: Triodos Bank
- Elaborar la "Encuesta trabajadores" (configuración puesto de trabajo, organización tareas, valoración directivos,...)
- Ofrecer a los trabajadores descuentos en asesoría de salud
- Propuesta de creación de una cooperativa de trabajo asociado
- Recopilar datos de consumos para establecer una estrategia de minimización
- Suscribir política medioambiental
- Cálculo de la huella de carbono
- Elaborar e implantar la "Encuesta de satisfacción del cliente"
- Inicio conversaciones con ACECOVA
- Acciones de comunicación de la EBC
- Realizar acciones con ONG de ayuda a refugiad@s

METAS A LARGO PLAZO (IMPLANTACIÓN A PARTIR DE ENERO DE 2018)

- Mejora sustancial de todo el sistema documental. Creación de registros.
- Elaborar el "Cuestionario de alta de proveedor"
- Estudiar sistemas monetarios alternativos
- Implantar sistema de organización que permita disponer a l@s trabajador@s de un día libre en fin de semana al mes
- Crear un procedimiento para realizar el seguimiento del ciclo de vida del cliente
- Ampliar conocimientos en marketing ético
- Estudio de los efectos negativos de los P/S en los diferentes grupos de contacto

10. Matriz del Bien común

Balance del Bien Común-Tool - Versión 4.0.1

Matriz del Bien Común

Empresa: POU DE BECA Restaurant & Espai Cultural Obert; Ai

Suma Balance: **511 de 1000 Puntos**



Grupos de contacto	Dignidad humana	Solidaridad	Sostenibilidad ecológica	Justicia social	Participación democrática y transparencia
A) Proveedores	A1: Gestión ética de los suministros				54 de 90 60%
B) Financiadores	B1: Gestión ética de finanzas				7 de 30 22%
C) Empleados inclusive propietarios	C1: Calidad del puesto de trabajo e igualdad	C2: Reparto justo del volumen de trabajo	C3: Promoción del comportamiento ecológico de las personas empleadas	C4: Reparto justo de la renta	C5: Democracia interna y transparencia
	26 de 90 29%	27 de 50 54%	13 de 30 44%	58 de 60 96%	31 de 90 35%
D) Clientes/ productos/ servicios/ co-empresas	D1: Venta ética	D2: Solidaridad con otras empresas	D3: Concepción ecológica de productos y servicios	D4: Concepción social de productos y servicios	D5: Aumento de los estándares sociales y ecológicos sectoriales
	29 de 50 58%	46 de 70 65%	68 de 90 75%	12 de 30 39%	21 de 30 69%
E) Ámbito social	E1: Efecto social/ Significado del producto/ servicio	E2: Aportación a la comunidad	E3: Reducción de efectos ecológicos	E4: Minimización del reparto de ganancias a externos	E5: Transparencia social y participación en la toma de decisiones
	53 de 90 59%	19 de 40 47%	34 de 70 49%	0 de 60 0%	16 de 30 53%
Criterios negativos	Quebrantamiento de las Normas de trabajo OIT /derechos humanos	Compra hostil	Gran impacto medioambiental a ecosistemas	Remuneración desigual a mujeres y hombres	No revelación de todas las participaciones y filiales
	0 de -200	0 de -200	0 de -200	0 de -200	0 de -100
	Productos sin dignidad humana/inhumanos, p.ej. armas, electricidad atómica, OGM (Organismos genéticamente modificados)	Patente defensiva	Incumplimiento grave de especificaciones medioambientales (p.ej. valores límite)	Reducción de los puestos de trabajo o desplazamiento de la ubicación pese a ganancias	Impedimento de comité de empresa
	0 de -200	0 de -100	0 de -150	0 de -150	0 de -150
	Suministro/ cooperación con empresas, que lastiman la dignidad humana	Precio dumping	Obsolescencia programada (vida del producto corta)	Filiales en paraísos fiscales	No publicación de los flujos de filiales a lobbies /entrada en el registro de lobbies de la UE
0 de -150	0 de -200	0 de -100	0 de -200	0 de -200	
				Interés de capital propio > 10%	
				0 de -200	
Leyenda: 0-10 % 11-30% 31-60% 61-100%					
					no auditado

11. Proceso de realización del Balance del Bien Común

¿Qué compañeros de trabajo de la empresa estuvieron implicados en la realización del Balance del Bien Común y del Informe del Bien Común?

La persona más implicada en la realización del BBC es Sonia Gil Tena, Responsable de temas de calidad y medio ambiente en la empresa, además de consultora del Bien Común desde junio de 2016.

¿Durante qué período de tiempo fueron éstos realizados? ¿Cuántas horas han sido empleadas para su realización?

El BBC ha sido realizado entre febrero y junio de 2017. Se estima un total de 150 horas para su realización, incluyendo la redacción de la presente memoria.

¿Cómo se comunicó el Balance del Bien Común y el Informe del Bien Común internamente?

La presente Memoria del BBC aún no se ha hecho pública ni interna ni externamente. Al equipo de trabajo se le ha comentado el proyecto y se ha realizado una reunión para plantear acciones de mejora con sus aportaciones.

12. Auditoría

Se ha realizado la evaluación PEER junto con otras 3 empresas:



vovamar

En Vall d'Alba, a 2 de Septiembre de 217

Fdo. Nicolás Barrera Barrachina