

**Estado de Información No Financiera**  
**GRUPO AGORA**  
*2018*

## **1. Información básica de la empresa**

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales consolidadas de Grupo Agora correspondientes al ejercicio 2018. Por ello, a efectos de este documento la “Empresa” hace referencia al Grupo Agora.

Tanto los riesgos aquí identificados, así como los controles y políticas desarrollados para su mitigación son la base sobre la que se elabora el presente Estado de información no financiera, que se publicará en los primeros seis meses de 2019.

En la elaboración de dicho documento se han seguido estándares GRI (Global Reporting Initiative), mostrando en Anexo I la trazabilidad de respuestas de la Ley 11/2018 con los citados indicadores.

### **Información de la Empresa**

Grupo Agora es una corporación de empresas totalmente independiente y 100% familiar, fruto de 160 años de experiencia cervecera. Hoy la quinta y sexta generación siguen desarrollando el negocio con un portfolio de marcas auténticas y de gran calidad. A lo largo de los años se ha convertido también en un grupo de compañías diversificadas, y estructuradas para impulsar el corazón del negocio, la cerveza. En 2018 alcanzamos un ingreso total de 205 millones de euros, y empleamos a más de 800 personas.

Ante todo, somos cerveceros y disfrutamos tanto de beber nuestra cerveza como de hacerla. Producimos, comercializamos y distribuimos productos de Gran Consumo para satisfacer a nuestros clientes. Estamos inmersos en un apasionante y ambicioso plan de expansión sin precedentes para el Grupo.

El Grupo dispone de cuatro centros de producción: la fábrica de cerveza (compartida entre Zaragoza y Cartuja, con sus naves de producción y envasado), el centro de envasado de aguas y fabricación de refrescos en Jaraba, y la microcervecería Moritz ubicada en Barcelona.

El Centro Cartuja es además el corazón operativo de distribución del Grupo, y da servicio a 21 almacenes repartidos por todo el territorio nacional, además de distribuidores independientes, alimentación y reparto local de Zaragoza.

Además, el Grupo desarrolla la actividad de restauración propia gestionando dos restaurantes emblemáticos en Barcelona: Cervecería Moritz Barcelona y El Velódromo.

*Nuestra Misión* es “Transmitir nuestra pasión cervecera a través de marcas icónicas, atrevidas y memorables. Disfrutar en equipo de hacer un poco de historia cervecera juntos”.

*Nuestra Visión* es “Ser unas de las #10 cerveceras independientes en el mundo, admirada por nuestra autenticidad, calidad, creatividad y desempeño”

*Nuestros valores* son los siguientes:

**Calidad:** No negociamos con la calidad de nuestros productos. Tampoco con la del servicio que ofrecemos a nuestros clientes. La calidad siempre ha sido la base sobre la que construir nuestro negocio. Cuando algo es tan fundamental no consiste en contar con las mejores materias primas, algo sin duda importante, sino en ser capaz de trasladar la calidad a cada eslabón de la cadena para hacer llegar un producto en excelentes condiciones y tiempo óptimos. Buscar proveedores y socios que compartan esta visión del trabajo es clave para trasladar ese saber hacer que has puesto en el producto hasta el cliente final.

**Pasión:** Nos apasiona nuestro oficio y todo lo que lo rodea.

Algunos sugieren que rozamos incluso la obsesión, pero eso es porque no tienen un trabajo tan increíble como el nuestro. Nos encanta y no podemos negarlo. Se nota en la cantidad de cervezas nuevas que desarrollamos, en las horas que podemos pasar hablando sobre ello, se nota cuando vamos a un bar y cuando llegamos a casa y se lo contamos a nuestras familias. ¿Pero cómo no nos iba gustar lo que hacemos si además de disfrutar nosotros, podemos hacer disfrutar a los demás?

**Independencia:** Llevamos más de 150 años haciendo cerveza, somos el grupo cervecero más antiguo del país y seguimos siendo el más pequeño. De cada tres cervezas que se beben en el mundo una pertenece a un único gigante cervecero mundial. Si ponemos el foco en España el panorama no está nada alejado. En este sector de grandes multinacionales nosotros hemos apostado por los sabores locales y el respeto y la tradición. Hacemos los productos en los que creemos y no los que nos dicta el mercado

Uno de los principales objetivos en el Grupo Agora es convertirnos en una de las cerveceras privadas más admiradas en Europa en el año 2022, gracias a la calidad de nuestras marcas históricas, nuestra innovación y nuestro constante y sólido crecimiento.

AMBAR es la marca de cerveza líder en Aragón, fundada en 1900 en Zaragoza, y actualmente en fase de expansión nacional. Desde 1929 pertenece a la familia cervecera más antigua de este país.

En los últimos 5 años su crecimiento en volumen ha sido de más de un 25 %. Su cuota de mercado se sitúa en el 80% en Zaragoza, 50% en Aragón, y 2,3% en todo el territorio nacional.

Es la empresa española con mayor gama de fabricación de cervezas y capacidad innovadora:

- Primer fabricante de cerveza sin alcohol en España.
- Una de las primeras cervezas sin gluten.
- La primera cerveza sin gluten y sin alcohol del mercado.
- Proyecto Ambiciosas.

Moritz tiene sus orígenes en Barcelona en 1856 y es, por tanto, la cerveza más antigua que se puede encontrar hoy en día en la Ciudad Condal. Su gran vertiente histórica motivó que se implicase en la recuperación del patrimonio arquitectónico y cultural de Barcelona (rehabilitación de la Fábrica Moritz Barcelona por Jean Nouvel y remodelación del Bar Velódromo en la famosa calle Muntaner). La visión de cervezas Moritz se caracteriza por la búsqueda constante entre la tradición (no perder de vista la historia y los orígenes) y la modernidad (no perder de vista todas aquellas nuevas tendencias que llegan).

La Fábrica Moritz, situada en el centro de la ciudad, cuenta con la micro cervecería más grande de España, y representa el espacio de I+D+I de la marca, materializado a través del proyecto Moritz Beer Lab. Este proyecto ha motivado el lanzamiento de 10 nuevas cervezas entre 2016 y 2019, y que se produzcan y sirvan anualmente más de 200.000 litros de cerveza fresca sin pasteurizar elaborada en esta fábrica histórica. Además, cuenta con un espacio socio-cultural donde la gastronomía juega un papel fundamental, pudiendo encontrar la M-Store (la tienda de la marca donde se pueden encontrar todas las variedades de Moritz sin pasteurizar para comprar a granel en botellas de 1L, pan de alta calidad de Triticum y merchandising de la marca) la cervecería y salas polivalentes que acogen diferentes eventos lúdico-culturales a lo largo del año.

El restaurante Alkimia, liderado por el reconocido cocinero con estrella Michelin Jordi Vilà, se ubica encima de las instalaciones de la Cervecería.

El Grupo entra en el sector del agua y del refresco en 2002, a través de Cobecsa, ubicada en los manantiales de Jaraba.

Las aguas se comercializan a través de las marcas Lunares y el Cañar de Jaraba. Además, se fabrican gaseosas y refrescos con la conocida marca Konga.

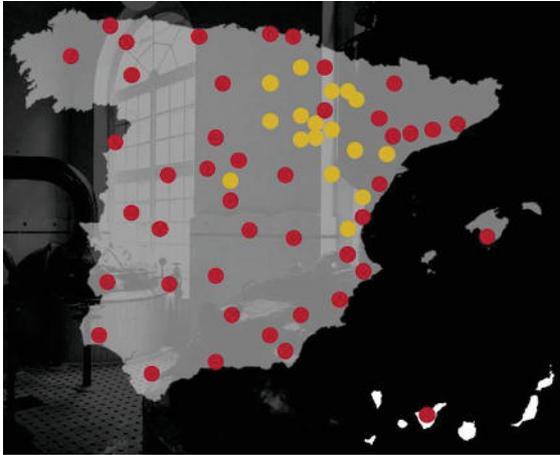
Tras la incorporación al Grupo se han renovado las presentaciones de las marcas tanto de aguas como de refrescos con nuevos envases, cambios en los diseños de etiquetas e importantes campañas de publicidad.

Bebinter es la empresa de logística y distribución del Grupo. Con 30 años de experiencia, es especialista en distribución del sector hostelería, con un portfolio de más de 3.500 productos y con marcas de más de 300 proveedores, y a la vez distribuidores de marcas líderes (Coca Cola, Schweppes, Central Lechera Asturiana, Diageo, Pernod Ricard, Codorniu, Inbev, Bitburger, Veltins, Redbull, etc.).

Esta estrategia nos ha convertido en empresa líder del sector de distribución de alimentación y bebidas en Aragón y una de las diez primeras a nivel nacional.

Trabajamos también con Distribuidores Independientes, que nos permiten llegar a todo el territorio nacional con mayor profundidad, manteniendo las mismas cotas de calidad en nuestro servicio.

Disponemos actualmente de un total más de 130 distribuidores (reflejados en el mapa en rojo, junto con las delegaciones propias en amarillo).



Disponer de una exitosa distribución propia es una gran fortaleza estratégica de nuestro negocio, permitiéndonos captar nuevos distribuidores independientes, puesto que sabemos ponernos en su piel de distribuidor y podemos acompañarles en su crecimiento.

### ***Estrategia de negocio***

La estrategia del Grupo se centra en crecer en rentabilidad a la par que llevar a cabo las inversiones significativas actuales. Nos estamos convirtiendo en un Grupo moderno pero afianzado en su historia. Estamos en un proceso de plena inversión, destacando la inversión industrial en la nueva planta de La Cartuja, donde se ha llevado a cabo inversiones en los últimos años por un importe aproximado de 70 millones de euros, las cuales se verán consolidadas con la entrada en funcionamiento de la nueva fábrica de producción de cerveza, cuya puesta en funcionamiento se ha producido en el primer trimestre de 2019.

Estamos ante un proyecto con una alta inversión industrial, inversiones en marcas y con una familia de seis generaciones que está apostando por el futuro. Normalmente en un proyecto siempre te falta algo, la cultura, la inversión, la gente, pero aquí tenemos todos los ingredientes. Tenemos gente con elevadísimo talento, inversión, marcas y un mercado cervecero que crece al 4%. Hay un gran interés por el mundo cervecero y nosotros estamos combinando la artesanía de nuestra historia con la modernidad de nuestra inversión. Pretendemos crecer a doble dígito todos los años y afianzarnos en el mercado nacional con Ámbar, que es la clave del negocio.

### ***Riesgos a corto plazo, medio plazo y largo plazo***

A continuación, se describen los principales riesgos identificados a nivel de negocio, diferenciando por los siguientes ámbitos:

- **Entorno económico y social:** El Grupo no se enfrenta a ningún riesgo específico más allá de incertidumbre económica a nivel mundial en la que nos encontramos, y su efecto en una posible ralentización del consumo. Por otro lado, a nivel nacional debido al crecimiento de los últimos años del turismo y su efecto directo en el sector hostelería, esto hace que un posible enfriamiento del mismo pueda suponer un riesgo comercial de futuro. Para cubrir este riesgo el Grupo ha diversificado el desarrollo comercial de su distribución a lo largo de todo el territorio.

- **Entorno sectorial:** El sector de la fabricación y comercialización de cerveza es un sector en plena expansión y desarrollo debido entre otras razones al crecimiento del sector artesano. Este interés del consumidor en probar nuevas cervezas ha hecho que el Grupo esté desarrollando una línea de negocio de nuevos productos diferentes a lo habitual del mercado (colección Ambiciosas), así como la gestión de posibles alianzas con otras marcas de cerveza que intentan desarrollarse en el mercado.
- **Regulación:** En materia regulatoria el sector de la industria de cerveza está expuesto de manera permanente ante posibles cambios en la normativa impositiva en materia de impuestos especiales. Para minimizar este posible impacto el Grupo ha diversificado su gama de productos desarrollando nuevos productos bajos en alcohol, así como desarrollando otras líneas de negocio (distribución, agua y refrescos, restauración, etc.).
- **Relaciones con cliente:** En el sector de comercialización de alimentación y bebidas, y más concretamente en la venta en el canal Horeca, la gestión del riesgo comercial es uno de los mayores riesgos de negocio debido a la propia naturaleza del sector y al número tan elevado de clientes con el que se trabaja. El Grupo gestiona el riesgo crediticio derivado de sus relaciones comerciales con clientes a través de un Comité de Riesgos compuesto por las áreas Financiera, Comercial y Dirección General.

## **2. Gestión medioambiental**

### **2.1 Enfoque de gestión**

En Grupo Agora como una empresa preocupada por su entorno, trabajamos de manera responsable para contribuir con la sociedad y el medio ambiente, por lo que desde finales del 2018 hemos estado desarrollando nuestra Política Medioambiental, la cual nos guía para desempeñar nuestras labores diarias, teniendo consciencia del cuidado que debemos tener con el medio ambiente.

A nivel de política medioambiental, en Grupo AGORA creemos firmemente que nuestro éxito empresarial presente y futuro depende del desarrollo de un negocio ambientalmente sostenible en todas aquellas comunidades donde operamos, conscientes de nuestra responsabilidad, hemos decidido tomar acciones que favorezcan la preservación y cuidado del medio ambiente, que aseguren el control de nuestros procesos, productos, operaciones, venta y distribución. Esta responsabilidad es parte de nuestra cultura en toda la organización, lo que nos permite disponer de recursos, así como hacer partícipes y responsables a todos los empleados que forman parte de las operaciones del Grupo AGORA.

Nuestros esfuerzos en medio ambiente se centran en:

- Fomentar entre los empleados del Grupo AGORA el respeto por nuestro entorno tanto dentro como fuera de nuestro lugar de trabajo.
- Dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional ambiental aplicable y requisitos internos de nuestra organización.
- Usar eficientemente el recurso hídrico tanto en nuestras instalaciones como en toda la cadena de suministro.
- Usar eficientemente los recursos energéticos, maximizando el ahorro y priorizando en el uso de combustibles con menor impacto ambiental.
- Impulsar la innovación de tecnologías más limpias y el uso de fuentes renovables para reducir la huella de carbono de nuestras operaciones, influyendo en toda nuestra cadena de suministro, incluida la distribución de nuestros productos.

- Hacer de nuestros principales residuos un recurso valioso para la sociedad, apostando por el reciclado.
- Innovar en el uso de tecnologías para reducir a corto y largo plazo nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.
- Mantener un ámbito de trabajo respetuoso del medio ambiente basado en capacitación, adiestramiento y fomento a la cultura de nuestro personal y también, proveedores, contratistas, clientes, consumidores y demás grupos de interés.

Todas nuestras acciones demostrarán liderazgo para cumplir con este compromiso.

A continuación, nuestra estructura organizacional que cubre las principales funciones de la gestión medioambiental:



*Responsabilidades de cada Función:*

- El Responsable Medioambiental coordina las actividades necesarias de todo el sistema, asegurándose mediante reuniones de equipo y/o individuales que el grupo Agora cumple y avanza en los compromisos y responsabilidades medioambientales.
- La Responsable del sistema de Gestión Documental se asegura de que el grupo Agora cuente con toda la documentación requerida en este ámbito ante las dependencias que requieran cualquier tipo de información relacionada con el medio ambiente. Por otro lado, gestiona y está a cargo de la generación y disposición de todos los residuos que genera la compañía.
- El Responsable de Energía y Agua gestiona el consumo de energéticos y agua, así como el funcionamiento del sistema de aguas residuales del grupo Agora.

Con el objetivo de tener una adecuada diligencia ambiental en la compañía, contamos con sub-procesos definidos en cada etapa de nuestra cadena productiva que minimiza el impacto que podamos causar al medioambiente. Tales sub-proceso se describen a continuación:

*1.- Recepción y manejo de granos:*

Contamos con sistemas de aspiración de polvos que evitan la contaminación de partículas al ambiente.

## *2.- Producción de mosto:*

Las nuevas instalaciones en nuestra cervecería cuentan con sistemas de recuperación de agua caliente que permiten la disminución del consumo de gas natural y electricidad para la producción de vapor necesario en el proceso de cocción.

Un subproducto que se genera en esta etapa del proceso es la producción del bagazo, el cual se destina como alimento para ganado vacuno principalmente.

## *3.- Proceso de Fermentación:*

Durante el proceso de fermentación se produce de manera natural CO<sub>2</sub> y alcohol. Con el objetivo de recuperar el máximo posible del CO<sub>2</sub> producido, se cuenta con una planta de tratamiento que nos permite reutilizarlo en nuestros procesos de carbonatación de la cerveza.

El subproducto que se genera durante la fermentación, es la levadura excedente que ya nos e puede volver a utilizar para el mismo fin. Este excedente de levadura es destinado también para consumo animal.

## *4.- Proceso de Envasado:*

En esta etapa final de la cadena productiva, la principal diligencia ambiental con la que contamos es el adecuado manejo de residuos en envases tanto de vidrio como de aluminio principalmente. Para esto contamos con depósitos asignados a cada material el cual es tratado posteriormente con una compañía responsable de manejar adecuadamente estos residuos.

## *5.- Logística*

Desde el año 2016 la compañía ha venido sustituyendo su transporte por camiones híbridos. La idea es seguir avanzando en esta dirección y poder llegar a tener una gran mayoría de nuestro transporte en esta modalidad.

En cuanto a nuestro principio de precaución, para abordar los posibles impactos ambientales, contamos con nuestra política Medioambiental que es nuestro Marco Estratégico de Sostenibilidad y nuestro eje rector, con el objetivo de minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones.

Como herramientas adicionales para contribuir con este marco estratégico contamos también con:

- a) Un sistema de tratamiento de agua de proceso que nos garantiza la calidad requerida de nuestra principal materia prima para la elaboración de nuestros productos.
- b) Una planta tratadora de agua residuales, la cual está diseñada para que los vertidos finales de nuestras descargas de desecho cumplan satisfactoriamente la normativa requerida y así evitar daños al subsuelo principalmente en donde pudieran verse afectados los mantos acuíferos.

- c) Durante el 2019 se está llevando a cabo un ciclo de mejora a nuestro sistema de manejo, control y disposición final de residuos. Se ha contratado a una sola empresa que manejará la totalidad de los centros operativos del grupo, con la cual tendremos la información cuantitativa y cualitativa necesaria para llevar a cabo proyectos de mejora que nos permitan optimizar la generación de residuos.

También en el 2019 llevaremos a cabo el estudio de la huella de carbono en nuestro principal centro productivo de La Cartuja. El objetivo de hacer este análisis, es el de identificar nuestras principales oportunidades para reducir los riesgos ambientales derivados de nuestras operaciones. Este análisis es para toda la cadena de suministro incluyendo el área de Logística.

A continuación, se presenta una tabla explicando los principales riesgos y oportunidades que la compañía tiene visualizados derivados de sus operaciones, así como las medidas para mitigar y gestionar los mismos:

<b>Riesgos y oportunidades</b>	<b>Medidas de Gestión</b>
1 Cambios en las preferencias de los consumidores y preocupaciones públicas relacionadas con temas de salud pueden reducir la demanda de algunos de nuestros productos.	1. Constantemente nuestra área de I+D está desarrollando e investigando nuevos productos que nos permitan cumplir las necesidades de nuestros clientes.
2 La competencia puede influir adversamente en nuestro desempeño financiero.	2. Nos mantenemos en constante mejora para ser competitivos.
3 El déficit de agua o fallas en mantener nuestras concesiones actuales.	3. Buscamos ser más eficientes en el uso del agua mediante una buena gestión de los recursos.
4 Condiciones climáticas adversas pueden afectar nuestros resultados.	4. Debemos ajustar nuestra estrategia comercial ante eventos climáticos adversos.
5 Cambios significativos en materia regulatoria y tributaria. Cambios en la regulación energética y/o ambiental pudieran afectar el desempeño de Agora Comercio - División Logística.	5. El buscar constantemente mejorar nuestra eficiencia productiva nos debe permitir absorber estos cambios significativos en caso necesario.

Adicionalmente, el Sistema de planificación anual del Comité de Dirección es la herramienta que utiliza la alta administración para gestionar, evaluar, controlar y monitorear los riesgos.

Los recursos dedicados de Grupo Ágora a la prevención de riesgos ambientales son los siguientes:

Se cuenta con un responsable de Seguridad y Medio Ambiente desde el año 2018, esta posición cuenta con un presupuesto anual asignado para implementar mejoras medioambientales. Por otro lado, dentro de las funciones del Director Industrial y el Responsable de Ingeniería y Mantenimiento de la compañía se encuentran las de dar seguimiento a los consumos de agua y energía con el objetivo de tener metas y planes de acción para su reducción.

El análisis de la huella de carbono que llevaremos a cabo en el 2019 nos indicará en donde deberemos asignar los recursos humanos y financieros de acuerdo a las principales oportunidades que arroje el mismo.

## 2.2 Uso sostenible de los recursos

### Consumo de energía

Nuestras principales fuentes de energía son las siguientes:

- Energía Eléctrica
- Energía Térmica (Gas natural)
- Combustibles para el transporte de nuestros productos.

Respecto a los consumos del ejercicio 2018, los mismos se detallan en la siguiente tabla:

<b>Energía</b>	<b>Consumo 2018 (Gj)</b>
Eléctrica	52.192
Gas Natural	117.513
Gasoil	33.383
<b>Total</b>	<b>203.088</b>

Por el momento no tenemos energías de fuentes renovables, sin embargo, aspiramos a que en los próximos 5 años deberemos integrar a nuestros consumos algún % de los mismos con este tipo de energías.

Con el objetivo de ser congruentes con la mejora del medio ambiente, desde el 2018 iniciamos con proyectos que nos permitan ser más eficientes en el consumo de las energías, por lo que en este 2019 tendremos mejores índices de consumo contra los años anteriores.

A continuación, las principales acciones que hemos llevado a cabo para reducir el consumo energético:

- 1.- Se adquirió un sistema de recuperación de los vahos de la caldera de mosto que permite disminuir la actividad de la caldera de vapor. (Reducción de consumo de energía térmica)
- 2.- Los Sistemas de maceración de la casa de Cocidas utilizan agua caliente en lugar de vapor, lo que ayuda a reducir el uso de gas natural para producir vapor. (Reducción de consumo de energía térmica).
- 3.- En los intercambiadores de calor de la nueva Casa de Cocidas, se recupera el agua caliente hacia un tanque acumulador de energía, el cual nos permite reducir la utilización de gas natural en la producción de vapor.
- 4.- Se han adquirido compresores de aire con motores de alta eficiencia con el objetivo de reducir el consumo de energía eléctrica.

### Consumo de materiales

A continuación, se presentan nuestras principales materias primas y materiales de empaque que utilizamos en nuestra cadena de producción mostrando los consumos reales del ejercicio 2018 así como las previsiones hasta 2022, las cuales han sido estimadas considerando la eficiencia que la nueva planta va a generar a partir de 2019 así como las propias previsiones de incremento de producción:

Material	2018	2019	2020	2021	2022
Malta (todas)	12.950	11.931	12.647	13.532	14.479
Cebada	1.693	1.249	1.323	1.416	1.515
Maíz	4.261	4.188	4.439	4.750	5.082
Arroz	1.277	1.130	1.197	1.281	1.371
Lúpulo en gral.	34,8	27,8	29,4	31,5	33,7
Botellas (todas)	44.496	48.282	52.145	56.316	60.822
Latas	41.019	42.513	45.914	49.587	53.554

Las materias primas están indicadas en Toneladas, mientras que las botellas y latas son en miles de unidades.

Dentro de nuestro compromiso con el medio ambiente, también se cuenta con el de optimizar el uso de nuestras materias primas y materiales de empaque, para lo cual tenemos proyectos de optimización de mermas como:

- Medir en base a extracto la merma de las materias primas.
- Asegurar que minimizamos pérdidas de producto en toda la cadena de producción a los drenajes, a través de la operación del software de control.
- Este 2019 también implementaremos un KPI para la merma de botella y lata.

### Consumo de agua

Contamos con 4 pozos de agua y una planta EDAR para tratar los vertidos en nuestros centros operativos. Las capacidades de extracción de los pozos son las siguientes:

- Pozo 1: 70 m3 de agua /hr
- Pozo 2: 125 m3 de agua /hr
- Pozo 3: 108 m3 de agua /hr
- Pozo 4: Fca. Ramón Berenguer: 72 m3 de agua / hr.

***Estas cifras son datos de capacidad de extracción lo que no significa nuestro consumo.***

El consumo de agua del ejercicio 2018 ha ascendido a 481.640 m3, desglosándose por tipo de extracción de la siguiente manera:

Tipo de extracción	M3
Red pública	55.982
Pozos	425.658
<b>Total</b>	<b>481.640</b>

En cuanto a nuestra planta Depuradora de aguas residuales, a continuación, se presentan las principales características de diseño:

Año	FASE I		FASE II
	2.019	2.023	2.027
Cerveza (Hl/año)	1.066.913	1.591.344	2.246.313
Caudal diseño (m <sup>3</sup> /d)	1.618	2.192	3.270
DQO (mg/l)	4.000		
DBO <sub>5</sub> /DQO	0,60		
Sólidos en suspensión, MES (mg/l)	600		
Fósforo (mgP/l)	27		
N total/DQO	0,0115		
Aceites y grasas (mg/l)	< 15		

### 2.3 Contaminación y cambio climático

Las principales fuentes de emisión de gases de efecto invernadero son las siguientes:

- Consumo de Energía Eléctrica
- Consumo de Energía Térmica (Gas natural)
- Combustibles para transporte de nuestros productos.

Las emisiones de CO<sub>2</sub> emitidas por las citadas fuentes son las siguientes:

Energía	Tons CO <sub>2</sub> eq
Eléctrica	4.104
Gas Natural	6.671
Gasoil	2.728
<b>Total</b>	<b>13.503</b>

En el año 2019 la compañía iniciará operaciones en una nueva cervecería producto de una inversión mayor a los 6 Millones de euros, la cual está equipada con sistemas de ahorro de energía tanto eléctrica como térmica que nos permitirá reducir los índices de consumo contra los años anteriores.

Un objetivo primordial de compañía es el de reducir nuestra huella de carbono a través de la reducción de consumos de energía implementando las mejores prácticas de manufactura e inversiones necesarias para contar con equipos más eficientes y el uso de energías renovables en la medida de lo posible.

#### **2.4 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica**

La actividad de nuestra compañía no impacta en contaminación por ruido ni en contaminación lumínica, sin embargo, en cuanto a la contaminación atmosférica estamos enfocados en reducir

- Emisiones de CO<sub>2</sub> producto de nuestra fermentación.
- Emisiones producto de nuestra generación de vapor en calderas.
- Contaminación atmosférica en EDAR causado por la generación de gas metano.

#### **2.5 Economía circular y prevención y gestión de residuos**

Los principales residuos que generamos producto de nuestra manufactura, así como las toneladas de residuo generadas son las siguientes:

<b>Residuo</b>	<b>Toneladas</b>
Vidrio	407
Plástico	56
Cartón	50
Bagazo	18.363

Se trata en todo caso de residuos no peligrosos, asimismo, los residuos generados son recogidos por terceros para su reciclaje. Las características de cada residuo generado es la siguiente:

A continuación, se detallan los proyectos de optimización de materiales llevados a cabo:

##### **Vidrio:**

Con el objetivo de reducir el consumo de vidrio, la compañía promueve dentro de su equipo comercial la venta de botella retornable sobre la no retornable.

##### **Plástico:**

Hemos llevado a cabo proyectos de optimización de empaque de plástico reduciendo espesores del mismo. Por otro lado, contamos con la separación y retiro de residuos de este material.

##### **Cartón:**

Los empaques de nuestros productos están siendo optimizados con el fin de reducir su consumo. También contamos con la separación y retiro de cartón.

##### **Bagazo:**

Este residuo es destinado al consumo animal y conforme las mermas de materia prima se vayan reduciendo, la cantidad de bagazo también disminuirá. Una parte muy pequeña de este subproducto es destinado a consumo humano en la fabricación de Pan.

Respecto al desperdicio de alimentos, se considera que no es un aspecto material dado que dentro de la operativa del grupo existen diferentes procesos que minimizan este impacto. Dentro de estas medidas se incluyen las propias del proceso de producción, que permite aprovechar como subproducto para uso animal el desecho de materias primas, así como otras medidas relacionadas con el aspecto social, por las cuales se colabora con bancos de alimentos y, finalmente, se llevan igualmente labores comerciales en aquellos productos próximos a caducidad para reducir al mínimo el stock de desperdicio.

### **3. Gestión de los recursos humanos**

#### **3.1 Enfoque de gestión**

A nivel de política de gestión de los recursos humanos, existen una serie de compromisos establecidos en la misma, siendo los fundamentales los siguientes:

- ✓ Nuestra política de gestión de recursos humanos se asienta en 4 pilares:
  - Gestión de nuestro TALENTO (captar, identificar, desarrollar, motivar y fidelizar)
  - Comunicación (formación cervecera y de Grupo)
  - Estructura Organizativa (claridad, definición e implementación)
  - Digitalización de la función de recursos humanos
- ✓ Nuestro foco en 2018-2019 como departamento de recursos humanos es orientarnos a que nuestro cliente interno esté alineado con la estrategia del Grupo, convirtiéndonos en la cervecera donde todos querrían trabajar.
- ✓ Las principales áreas de actuación del departamento de recursos humanos son:
  - a) selección de personal (captación de talento externo, interno y gestión de promociones internas),
  - b) desarrollo de recursos humanos (formación, comunicación interna, gestión del talento, compensación y beneficios) y
  - c) gestión de relaciones laborales y administración de personal.

A nivel de Grupo se dispone de un sistema que permite cubrir los diferentes ámbitos de gestión en materia de recursos humanos y, asimismo, existen una serie de principales procedimientos de diligencia debida aplicados por el Grupo. En este sentido, los principales aspectos considerados son los siguientes:

- ✓ Nuestro **organigrama** permite clarificar la **estructura organizativa** de puestos de trabajo y tener a toda la plantilla identificada respecto a las principales variables, tales como: centro de trabajo, antigüedad, departamento y sección, ubicación, puesto de trabajo, dependencia, personal al cargo, compensación y competencias asociadas.
- ✓ Nuestro proceso de **entrevista de desarrollo** garantiza que todos los empleados reciban feedback de su trabajo y accedan a un plan de mejora en su desempeño, que se materializa en planes de acción concretos para cada persona.
- ✓ Anualmente, gestionamos la compensación de forma objetiva para todos los empleados con nuestro proceso de **revisiones salariales**. Cada responsable con personas al cargo, analiza

la evolución de la persona en su puesto de trabajo a nivel de rendimiento y desempeño, y propone su recorrido salarial posible en banda.

- ✓ Nuestro modelo de **revisión del bonus y retribución variable** nos permite evaluar la consecución de objetivos ligados a los retos tanto de la Compañía como de los equipos de trabajo.
- ✓ Disponemos de una **política universal de beneficios** sociales que nos permite complementar nuestro sistema de compensación total. Esta política incluye tanto medidas de retribución flexible como en especie.
- ✓ Para nosotros la **formación de las personas** en su puesto de trabajo es vital para garantizar el desarrollo de las personas. Por ello, anualmente planificamos necesidades y ponemos en marcha nuestro plan de formación para todos los empleados del Grupo.
- ✓ Creemos en **potenciar el talento de las personas** e invertir en su desarrollo. Nuestro Plan de Acogida y Formación se convierte en uno de los procesos clave en la gestión de recursos humanos. Dicho plan, nos permite que la persona tenga una visión 360 del Grupo, que conozca todos los departamentos, visite las fábricas, instalaciones, conozca la operativa diaria de todos los equipos haciendo acompañamientos y visitando delegaciones. Implica salir a la calle para que vean como es el trabajo en nuestros clientes de hostelería y alimentación. Una vez que la persona incorporada ha aterrizado y cuenta con un conocimiento más amplio, creemos en la formación en el propio puesto de trabajo.
- ✓ **Identificación y segmentación de nuestro talento.** Un proceso importante que nos permite conocer a nuestros colaboradores, su potencial y posibilidades de crecimiento futuro.
- ✓ Nuestro sistema de **captación del talento y selección de personal** permite identificar el potencial necesario para cada una de nuestras vacantes. Otro de los pilares en la gestión de recursos humanos es garantizar la transparencia de las vacantes disponibles en el Grupo y que todos nuestros trabajadores puedan optar a la que le resulte de mayor interés. En esta línea, todas las vacantes aparecen publicada en nuestro portal del empleado.
- ✓ **Promovemos la promoción** (vertical y horizontal) de nuestros trabajadores mediante un sistema de evaluación y valoración del potencial de las personas para ocupar puestos de mayor responsabilidad o saltos de un departamento a otros.
- ✓ Creemos en el **potencial del talento joven**, para ello disponemos de un programa de becas y del proyecto Graduate, permitiéndonos seguir muy de cerca la evolución de este colectivo. Contar con estos programas de captación y desarrollo de talento joven, nos permite tener una base sólida y tomar decisiones de promoción y crecimiento de nuestro capital humano. Es nuestro caldo de cultivo de talento, vital en un momento lleno de retos y nuevos proyectos.

- ✓ La **comunicación a nuestros trabajadores** es básica para mantener y garantizar la transparencia de nuestros procesos y llegar a todos nuestros equipos; para ello enviamos periódicamente nuestra Newsletter con las principales novedades del Grupo; vacantes internas, cambios de estructura y nuevas incorporaciones, sorteos, beneficios sociales y comunicados importantes.

Cumplimos con los ratios definidos en la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos) en todas nuestras empresas del Grupo, Por otra parte, el hecho de garantizar el acceso universal de las personas con discapacidad es un tema importante en nuestro Grupo. En un negocio como el nuestro en empresa familiar y con una gran dispersión geográfica no es una labor sencilla. A día de hoy no contamos con un plan específico que garantice la accesibilidad de las personas con discapacidad. Sin embargo, seguimos trabajando para mejorar la accesibilidad en todos nuestros centros.

### 3.2 Nuestra plantilla

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, clasificación profesional y modalidades de contrato de trabajo

Comerciales y administrativos						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30	24	9	4	1	0	0
30 -50	187	67	0	4	0	6
> 50	36	7	0	1	0	0
Total	247	83	4	6	0	6
Consejo						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30	0	0	0	0	0	0
30 -50	2	1	0	0	0	0
> 50	3	0	0	0	0	0
Total	5	1	0	0	0	0
Codir + CEO (Comité de dirección + Director General)						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30	0	0	0	0	0	0
30 -50	8	0	1	0	0	0
> 50	3	0	0	0	0	0
Total	11	0	1	0	0	0

Personal de producción						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30	44	16	3	10	0	0
30 -50	232	18	2	1	0	0
> 50	85	5	0	0	0	0
Total	361	39	5	11	0	0

Titulados / Jefes						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30	0	0	0	0	0	0
30 -50	20	8	0	0	0	0
> 50	7	1	0	0	0	0
Total	27	9	0	0	0	0

TOTAL						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30	68	25	7	11	0	0
30 -50	449	94	3	5	0	6
> 50	134	13	0	1	0	0
Total	651	132	10	17	0	6

Asimismo, el detalle de empleados por modalidad de contrato es la siguiente:

	Indefinidos	Temporales	Total
Hombres	546	115	<b>661</b>
Mujeres	114	41	<b>155</b>
	<b>660</b>	<b>156</b>	<b>816</b>

La totalidad de los empleados están ubicados en España.

*Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.*

<b>Comerciales y administrativos</b>						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30	23	8	2	3		
30 -50	187	63		4		7
> 50	37	7		1		
Total	247	78	2	8	0	7
<b>Consejo</b>						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30						
30 -50	2	1				
> 50	3					
Total	5	1	0	0	0	0
<b>Codir + CEO</b>						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30						
30 -50	8					
> 50	3					
Total	11	0	0	0	0	0
<b>Personal de producción</b>						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30	47	11	7	10		
30 -50	234	16	1	3		
> 50	93	5				
Total	374	32	8	13	0	0
<b>Titulados / Jefes</b>						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30						
30 -50	22	8				
> 50	8	1				
Total	30	9	0	0	0	0

TOTAL						
	Jornada completa		Tiempo parcial		Reducción jornada	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 30	70	19	9	13	0	0
30 -50	453	88	1	7	0	7
> 50	144	13	0	1	0	0
Total	667	120	10	21	0	7

Asimismo, el detalle por modalidad de contrato es la siguiente:

	Indefinidos	Temporales	Total
Hombres	544	133	<b>677</b>
Mujeres	106	42	<b>148</b>
	<b>650</b>	<b>175</b>	<b>825</b>

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

	Despidos por sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
Nº despidos	47	4	51

Despidos por edad	
Edad	Nº despidos
< 30	5
30-50	36
> 50	10
	<b>51</b>

Despidos por clasificación profesional	
Clasificación profesional	Nº despidos
Comercial / administrativo	17
Consejo	-
Codir + CEO	-
Personal producción	27
Titulados / jefes	7
	<b>51</b>

Asimismo, el número de nuevas incorporaciones asciende a 275 empleados, obteniendo una tasa de rotación de 33%. Destacar que en estos datos no se ha incluido lo referente al negocio de hostelería que dispone el grupo dado que es una parte residual que desvirtúa la realidad al tratarse de un sector donde la rotación y el número de incorporaciones es elevado en función de las necesidades temporales.

### Empleados con discapacidad

Personas con discapacidad		
Hombres	Mujeres	Total
9	2	11

### **3.3. Remuneraciones**

#### Remuneración media y su evolución por sexo, edad y clasificación profesional

Euros	Media devengos por sexo			
	2017	Brecha salarial	2018	Brecha salarial
Hombres	39.094	100%	40.438	100%
Mujeres	24.497	63%	25.808	64%

Euros	Media devengos por clasificación profesional					
	2017			2018		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Comercial / administrativo	42.505	27.187	64%	39.090	25.727	66%
Consejo	275.720	*		247.500	*	
Codir + CEO	169.904	-		180.141	-	
Personal producción	28.981	18.226	63%	30.338	18.903	62%
Titulados / jefes	70.736	45.796	65%	93.636	43.168	46%

\* Por temas de confidencialidad no se informa de la retribución de la mujer miembro del Consejo al ser una única persona de sexo femenino.

Euros	Media devengos por edad	
	2017	2018
< 30	21.008	21.269
30-50	35.403	36.602
> 50	53.922	53.613

#### Remuneración media de consejeros y directivos

Remuneración media		
Euros	2017	2018
<b>Consejeros:</b>		
Hombres	275.720	247.500
Mujeres	*	*
<b>Directivos</b>		
Hombres	169.904	180.141
Mujeres	-	-

\* Al igual que en el punto anterior por razones de confidencialidad, no se informa de la remuneración de la mujer que es miembro del Consejo.

### **3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad**

#### Políticas de desconexión laboral

El Grupo está trabajando en fomentar la desconexión laboral con el fin de fomentar una buena conciliación personal y profesional. Asimismo, en las instalaciones del Grupo se disponen de lugares de descanso y ocio para que los empleados puedan conseguir una mayor desconexión e, igualmente, de cara a maximizar el ambiente laboral entre los empleados, se ha establecido en 2018 los “viernes de cañas” en el centro de Ramón Berenguer, donde se ha habilitado un espacio para que el viernes último de cada mes, una vez finalizada la jornada, los empleados puedan disfrutar de la compañía de los compañeros en un ambiente no laboral.

#### Organización del tiempo de trabajo

Tal y como se ha indicado en el apartado relativo a contratación, conviven trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial, así como jornadas reducidas por guarda legal. En función de las diferentes áreas, el trabajo se lleva a cabo en jornadas de lunes a domingo, de lunes a viernes y de martes a sábado, tanto en jornada continuada como partida. Igualmente se trabaja a turnos de mañana, tarde y noche.

#### Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores

Es importante que nuestros trabajadores puedan tener acceso a medidas que ayuden a la conciliación y su balance vida personal/vida profesional sea el adecuado. Es un tema en gestión de personas que nos preocupa cada vez más. Por este motivo, el Grupo está viviendo un cambio y pasamos del presentismo hacia una cultura del desempeño, la responsabilidad y cumplimiento de objetivos. Vamos a seguir trabajando en ofrecer más medidas que ayuden a conciliar, potenciando la mejora continua en este aspecto. A día de hoy las principales medidas en esta materia son las siguientes:

- Flexibilidad horaria, tanto en la entrada y salida, como en el tiempo de descanso para la comida en el caso de la jornada partida.
- El personal administrativo hace jornada intensiva los viernes.
- Se permite la acumulación de la lactancia tras baja maternal si así se solicita.
- Se facilita al máximo el horario solicitado en los casos de reducción de jornada por guarda legal.
- Implantación de la jornada intensiva en los meses de julio y agosto.

### Número de horas de absentismo

Ratio / horas absentismo	
% absentismo	2,98
Horas perdidas	70.440

### **3.5 Seguridad y Salud Laboral**

#### Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

GRUPO AGORA garantiza la seguridad y salud de sus trabajadores mediante una modalidad organizativa mixta compuesta en plantilla por un técnico superior de prevención de riesgos laborales en las especialidades de seguridad, higiene y ergonomía y, el apoyo y asesoramiento de un servicio de Prevención ajeno acreditado en todo el territorio nacional (Acreditación SP/1/1997/N) como es el Servicio de Prevención de MAZ, denominado SPMAS, que da soporte en las citadas especialidades así como en la especialidad de vigilancia de la salud. El concierto con el referenciado Servicio de prevención data de 01/01/2001.

Entre las funciones asumidas por el responsable de Prevención de riesgos de la empresa se relacionan como principales funciones:

- Coordinar conjuntamente y supervisar con el Servicio de Prevención y con los responsables de las diferentes unidades funcionales, la línea de actuaciones encaminadas al cumplimiento de la Ley de Prevención y sus Reglamentos posteriores.
- Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas.
- Facilitar la coordinación de las relaciones interdepartamentales a fin de facilitar la cooperación necesaria.
- Revisar y controlar la documentación referente a la prevención de riesgos laborales asegurando su utilización y su disponibilidad.
- Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos en la empresa.
- Revisar el grado de cumplimiento en materia de prevención para todas y cada una de las empresas y delegaciones pertenecientes al grupo.
- Actuar de nexo de unión con colaboradores externos en materia preventiva (Servicio de Prevención Ajeno).
- Análisis de las variaciones de accidentabilidad.
- Representar a la empresa ante Inspección de Trabajo o, en caso de ausencia, delegar esta competencia al COORDINADOR ZONAL correspondiente.
- Canalizar la información de interés en materia preventiva hacia la estructura de la organización, así como los resultados del desarrollo de la acción preventiva.

- Reportar toda esta información a Dirección General y Dirección Industrial de quien depende.

Asimismo, el área de Prevención de Riesgos Laborales garantiza que todos los puestos de trabajo de los departamentos del Grupo cumplen las exigencias y normativa en materia de seguridad y prevención. Para ello, se realizan valoraciones del riesgo en cada puesto de trabajo y se protege la seguridad del empleado a través de observación y formación en materia de prevención. Adicionalmente, el área de seguridad y prevención de riesgos del Grupo, mediante su responsable, vela por el cumplimiento de la normativa aplicable en cada puesto de trabajo, asegura que cada puesto refleje los riesgos asociados a su actividad y la observancia del efectivo cumplimiento de las normas que minimicen los riesgos.

### Frecuencia y gravedad de accidentes de trabajo. Enfermedades profesionales

En primer lugar, se muestra el número de accidentes, diferenciando entre aquellos que han supuesto baja o no.

	AT con baja	AT sin baja	Total
Hombres	60	46	<b>106</b>
Mujeres	2	2	<b>4</b>
	<b>62</b>	<b>48</b>	<b>110</b>

A continuación se relaciona los índices de frecuencia y gravedad:

	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	89,29	16,58
Índice de gravedad	1,94	0,07

Índice de frecuencia:  $(N^{\circ} \text{ accidentes} / \text{Total horas trabajadas}) * 1.000.000$

Índice de gravedad:  $(N^{\circ} \text{ jornadas perdidas a causa de accidentes} / \text{Total horas trabajadas}) * 1.000$

Respecto a enfermedades profesionales, durante el 2018, no se han producido en ninguna de las empresas el grupo AGORA enfermedades profesionales con baja.

No se han declarado enfermedades profesionales con baja ni para trabajadores de sexo masculino ni sexo femenino según los datos obtenidos de los informes de siniestralidad proporcionados Mutua MAZ, entidad gestora de la Seguridad social con la que tiene el grupo suscrito la cobertura de accidentes y enfermedades profesionales.

### **3.6 Relaciones sociales**

#### Forma en la que se estructura el diálogo social.

El diálogo social se lleva a cabo a través de los interlocutores sociales, es decir, a través de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, siendo estos los encargados de negociar, informar y consultar al personal. Se negocian dos convenios colectivos de empresa y el resto son convenios colectivos provinciales, autonómicos o nacionales (21 convenios colectivos en total).

En todo momento se respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva a través de las libres afiliaciones a sindicatos y de los Comités de Empresa y Delegados de Personal libremente elegidos mediante los procedimientos legales establecidos de convocatoria de elecciones sindicales.

### Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

El 86% de la plantilla está cubierta por convenio colectivo, no estando sujetos los consejeros, CEO y representantes de comercio.

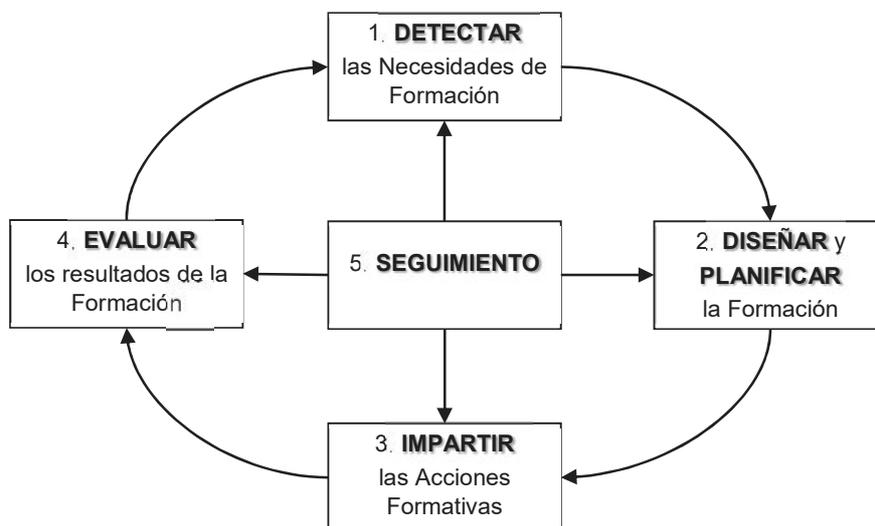
### Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Los convenios colectivos cumplen con sus objetivos y exigencias. El campo de la salud y la seguridad en el trabajo vienen recogidas en la Ley y el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales. A partir de ahí, los diferentes convenios colectivos, en función del sector de actividad al que pertenecen, articulan determinadas medidas para fomentar la salud laboral y personal de su ámbito funcional, territorial y personal.

### **3.7 Formación de los trabajadores**

#### Políticas implantadas en el campo de la formación.

Aunque no se dispone de una política formal como tal, Grupo Ágora considera la **Formación como un proceso continuo**, y por ello contamos con un plan de formación anual desglosado en las siguientes cuatro etapas:



A comienzos de año, el Responsable Formación solicita a los Directores de Departamento, y en caso necesario también a los Mandos Intermedios de los Departamentos de mayor tamaño, la **revisión de las Necesidades Formativas** de su departamento, que será trabajada conjuntamente en reunión, donde se analizarán los resultados más significativos de las Entrevistas de Desarrollo y Desempeño del Departamento analizado, para incorporar las oportunidades de mejora detectadas en ellas. Esta propuesta es completada con los objetivos de cada Necesidad Formativa y contenidos concretos a trabajar si fuera necesario.

Este modelo es flexible, ya que también incluye la posibilidad de contemplar Necesidades Formativas no detectadas bajo el marco estándar:

- **Necesidades Formativas** que surgen como fruto de carencias no detectadas anteriormente o por la incorporación de nuevas metodologías, herramientas, etc. Deben ser aprobadas cumpliendo en cualquier caso siempre el requisito del presupuesto asignado.
- **Nuevas incorporaciones** en la organización que conllevan Itinerarios de Planes de Acogida asociados.

El Responsable de Formación define un **calendario conjunto de implementación** de las Acciones Formativas, cuya organización puede ser de dos tipos:

- **Formación Externa:** el Responsable de Formación procede a la búsqueda de proveedores externos que puedan cubrir la necesidad.
- **Formación Interna:** el Responsable de Formación procede al diseño del curso conjuntamente con los formadores internos designados para tal efecto.

En la etapa de la implementación es responsabilidad del proveedor de formación contratado o del formador interno designado realizar todas las actividades especificadas en la propuesta acordada para la prestación del servicio, recibiendo para ello todo el apoyo que sea necesario por parte del Responsable de Formación.

De cada acción formativa debe quedar registro, preferentemente electrónico, del programa y/o contenidos, así como de los Controles de Asistencia de cada día de formación, o en su defecto las copias de los Certificados de Asistencia.

Para poder verificar el interés y la utilidad de la actividad formativa se realizarán dos tipos de valoraciones:

- **Valoración del participante de la Acción Formativa.** La cumplimentan los participantes al finalizar la Acción Formativa.
- **Valoración del Responsable del participante del impacto** de la formación recibida en el desempeño del empleado. Se realiza a final de año en paralelo con la actualización de las Necesidades Formativas.

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

A continuación, mostramos un resumen de las horas totales de formación del plan de formación anual 2018, distribuidas por categorías profesionales, así como el promedio de horas por empleado:

	Total horas	Horas por empleado (promedio)
Comercial / Administrativo	17.445	75
Consejo	694	116
CODIR + CEO	434	39
Personal producción	6.200	15
Titulados / Jefes	12.652	111
TOTAL	<b>37.424</b>	

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Si bien en estos momentos no existe un protocolo con un plan para favorecer la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, nuestras instalaciones están orientadas a facilitar en la medida de lo posible el acceso a dicho colectivo y se están llevando a cabo acciones para mejorar en este aspecto.

**3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades**

Medidas adoptadas para promover el empleo, la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

Nuestro sistema de selección de personal y captación de talento interno y externo parte de la no discriminación de las personas por razón de sexo. Todas las personas tienen libre acceso a participar en nuestros procesos de selección, ya sean candidatos externos o empleados que quieran optar a las vacantes que figuran publicadas en nuestro portal del empleado.

Garantizar la igualdad entre hombre y mujeres es un deber que debemos garantizar. En la actualidad no contamos con un plan de Igualdad en la Compañía, pero a lo largo de 2019 será un tema a abordar y nuestra intención es contar con él. Podemos decir que es un asunto que está dentro del objetivo de Recursos Humanos en este 2019 y se pondrán medidas concretas para trabajar un Plan formal de Igualdad formal en el Grupo.

Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso y sexual y por razón de sexo.

Nuestra plantilla es muy heterogénea, por lo que la gestión de la diversidad se convierte en un estilo de gestión de recursos humanos. Valoramos a las personas por su contribución en el puesto de trabajo, su desempeño, su rendimiento, sus ideas originales y sus resultados, sin estar condicionados por sus características personales, ya que nada tiene que ver con el trabajo que realizan.

Esta gestión de la diversidad nos permite captar y desarrollar mejor nuestro talento. El talento y el potencial de las personas es lo verdaderamente importante, independientemente de su condición.

Rechazamos frontalmente cualquier tipo de discriminación hacia las personas, defendiendo la tolerancia y el respeto como criterios fundamentales en la gestión de recursos humanos.

Asimismo, existe un protocolo interno de actuación para la gestión de conflictos interpersonales, incluyendo los casos de acoso psicológico, físico y sexual.

## **4. Ética e integridad**

### **4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno**

En el ejercicio de su actividad, AGORA garantiza el efectivo cumplimiento de la legalidad vigente y el absoluto respeto a las libertades fundamentales y a las libertades públicas. Asimismo, promueve el respeto a los valores éticos, y en concreto, la integridad, la transparencia, la publicidad, la dedicación y la constante búsqueda de la mejora en el ámbito social y geográfico donde desarrolla su actividad.

Igualmente, en tal condición, AGORA promueve activamente la lucha contra la corrupción, fomentando los procesos transparentes, objetivos e imparciales con sus suministradores, y facilitando a los ciudadanos toda la información relevante sobre los servicios prestados. Asimismo, existe un decálogo de buenas prácticas que fomenta la eliminación de la corrupción y el soborno entre los grupos de interés de la compañía, desde empleados hasta clientes y proveedores. En 2018 no ha habido ninguna denuncia en este sentido.

Desde dicha posición, resulta fundamental actuar conforme a estándares de ética profesional y de acuerdo con el marco normativo aplicable, promoviendo la integridad a fin de evitar conductas que puedan menoscabar el prestigio y la imagen del Grupo.

Finalmente, el Grupo fomenta el uso adecuado y responsable de los recursos, y su gestión y administración con criterios de eficacia, eficiencia, austeridad y sostenibilidad, teniendo en todo momento presente el compromiso con la ciudadanía.

El Grupo en todo momento cumple con la legalidad y prevención de conductas delictivas.

Asimismo, el Grupo y todos sus integrantes respetan la legalidad vigente, con especial referencia a la Junta General, Consejo de Administración y Directivos de AGORA, quienes deben conocer particularmente las Leyes y reglamentaciones, protocolos y normas internas, con especial referencia a las normas integradoras de la Política de Prevención de Riesgos Penales del Grupo que afecten a sus respectivas áreas de actividad, asegurándose además de que los integrantes de AGORA que dependan de ellos reciben formación adecuada al respecto.

De este modo, AGORA y todos sus integrantes evitarán en todo momento la realización de prácticas fraudulentas e ilegales, especialmente de aquellos actos que conlleven beneficio directo o indirecto para el Grupo o para ellos mismos, principalmente en caso de que dichas conductas puedan implicar la comisión de eventuales delitos.

Respecto a lucha contra el fraude, AGORA, como Grupo que presta servicios públicos, debe ser un ejemplo en la prevención y lucha contra cualquier acto corrupto. De este modo, el Grupo rechaza cualquier tipo de actuación, acuerdo o concesión basada en actuaciones corruptas o desleales llevadas a cabo tanto con entidades privadas como con autoridades o funcionarios públicos. En este sentido, AGORA manifiesta su firme compromiso con la no realización de prácticas que puedan considerarse irregulares, incluyendo las relativas al blanqueo de capitales, cohecho o tráfico de influencias, entre otras conductas, tanto en sus relaciones con ciudadanos, proveedores y suministradores, como con competidores y Administración Pública.

Así, los pagos realizados por AGORA deberán efectuarse por personas autorizadas para ello, y dentro de los límites de dicha autorización, mediante títulos nominativos o transferencia bancaria, quedando terminantemente prohibidos los pagos en metálico o mediante títulos equivalentes, salvo que su cuantía fuera inferior al límite que se señale por las normas que regulan la realización de pagos en el Grupo.

En esta línea, los integrantes de AGORA no podrán, directamente o a través de persona interpuesta, ofrecer o conceder ni solicitar o aceptar ventajas o beneficios no justificados que tengan por objeto inmediato o mediato obtener un beneficio, presente o futuro, para el Grupo, ni para sí mismos o para un tercero. En particular, no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión, procedente de, o realizado por, cualquier otra parte implicada, como funcionarios públicos, españoles o extranjeros, personal de otras empresas, partidos políticos, autoridades, clientes, ciudadanos y proveedores. Los actos de soborno, expresamente prohibidos, incluyen el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias.

En el mismo sentido, los integrantes de AGORA no realizarán promesas, ni entregarán regalos o compensaciones cuya finalidad sea la de agilizar trámites de órganos administrativos, judiciales o políticos o asegurar o influir en su resultado. En relación con obsequios o cualquier otro tipo de remuneración, se prohíben los mismos, salvo aquellos que puedan considerarse de cortesía de acuerdo con los gustos y los usos locales, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Aceptación de Regalos.

Por otro lado, los Profesionales evitarán toda eventual situación de conflicto de interés, cuando entren en colisión, directa o indirectamente, el interés personal de un integrante del Grupo y el interés de AGORA. En tal caso, los integrantes de AGORA deberán comunicarlo al Grupo a través de su responsable superior jerárquico, a fin de ponerlo en conocimiento del Comité de Cumplimiento para adoptar aquellas medidas que resulten procedentes en cada caso para poner fin a la situación de conflicto.

A nivel de derecho a la intimidad. AGORA cumple con la legislación vigente en materia de Protección de Datos de Carácter Personal que le son confiados por sus empleados, clientes, ciudadanos, empresas, proveedores o candidatos en procesos de selección, entre otros. El Grupo se compromete por ello a conservarlos adecuadamente, destinándolos a los fines autorizados, y no los divulgará salvo consentimiento de los interesados o en caso de venir obligado a ello por imposición legal.

Los integrantes del Grupo se comprometen a hacer un uso responsable de los medios de comunicación, de los sistemas informáticos y, en general, de cualesquiera otros medios que el Grupo ponga a su disposición de acuerdo con las políticas y criterios establecidos a tal efecto. Tales medios no se facilitan para uso personal no profesional y no son aptos, por ello, para la comunicación privada. No generan por ello expectativa de privacidad en caso de que tuvieran que resultar supervisados por AGORA en el desempeño de sus deberes de control.

El Grupo garantiza que no divulgará datos de carácter personal de sus integrantes, salvo consentimiento de los interesados y en los casos en que exista obligación legal para ello o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En este sentido, los integrantes de AGORA que por su actividad accedan a datos personales de otros profesionales o empresas, se comprometerán por escrito a mantener la confidencialidad de esos datos.

El Grupo lleva a cabo un el desempeño de una conducta profesional íntegra. De esta forma, los integrantes de AGORA cumplirán estrictamente con la legalidad vigente y ajustarán su actuación a los principios de integridad, transparencia, lealtad, buena fe e interdicción de la arbitrariedad, manteniendo en su proceder los más elevados criterios éticos y morales, ejerciendo su labor profesional de forma íntegra, honesta, diligente, responsable, neutral y eficiente, garantizando su total dedicación en la prestación de sus servicios.

Igualmente, es obligación de todos los integrantes de AGORA informar a su superior inmediato jerárquico y/o, en su caso, al Comité de Cumplimiento, acerca de la incoación, evolución y resultado de todo procedimiento judicial, penal o administrativo, de carácter sancionador, en el que un integrante de AGORA, sea parte investigada, inculpada o acusada y pueda afectarle en el ejercicio de sus funciones como integrante de la SOCIEDAD, procediendo a adoptarse por AGORA las medidas disciplinarias y/o sancionadoras que, en su caso, procedan.

La prestación de servicios laborales o profesionales, por cuenta propia o ajena, a sociedades o entidades distintas de AGORA, deberán ser comunicadas a la mayor brevedad, y autorizadas de forma previa y por escrito por la dirección responsable de la función de recursos humanos de AGORA, tomando en consideración que la prestación de dichos servicios no puede en modo alguno interferir en la labor del integrante de AGORA respecto a ésta.

La vinculación, pertenencia o colaboración de los Profesionales con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos que se desarrollen en un marco ajeno a la propia prestación de la actividad de AGORA se realizará de tal manera que quede claro su carácter personal, evitándose así cualquier relación con el Grupo, la cual se mantendrá en todo momento políticamente neutra.

Finalmente, la creación, pertenencia, participación o colaboración de los integrantes de AGORA en redes sociales, foros o blogs y las opiniones o manifestaciones que se realicen en los mismos, se efectuarán de manera que quede claro su carácter personal, quedando prohibido el uso, mención o actuación en nombre de AGORA en ninguno de los supuestos anteriores. Si las manifestaciones se realizaran en su condición de integrantes del Grupo, se deberán realizar de forma ordenada y coordinada, verificando previamente con el superior jerárquico su idoneidad, guardándose siempre secreto y confidencialidad ante los medios de comunicación de cualquier información relativa al Grupo.

## **4.2 Protección de los consumidores**

El Grupo tiene vigente certificación AENOR de seguridad alimentaria en cuanto a filtración, preparación y envasado de cerveza (con y sin alcohol) en vidrio y metal (lata y barril).

El Grupo tiene un compromiso con la Calidad y Seguridad Alimentaria de sus productos, considerándolo su mayor responsabilidad. Para ello se ha implementado un Sistema de Gestión de la Calidad y la Seguridad Alimentaria (SGCSA), basándose en la Norma Técnica BRC FOOD y Reglamento ELS.

El Grupo, enfoca su SGCSA hacia el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para la obtención de alimentos inocuos, al mismo tiempo que para satisfacer las necesidades de sus clientes y consumidores en cada momento, así como sus expectativas actuales y futuras, con un servicio competitivo y un producto seguro y de calidad.

La Dirección del Grupo fomenta el compromiso y la participación de todos sus trabajadores, concienciándolos para que asuman la Calidad y Seguridad Alimentaria como su máxima operación, haciendo que sea parte de los valores fundamentales de su cultura de empresa.

El sistema se fundamenta en la mejora continua como elemento clave, revisando y adecuando los procesos internos, así como manteniendo vivo y actualizado el sistema APPCC implantado.

Se lleva a cabo una formación continua del personal como base para la mejora de los procesos internos.

Se asegura una ágil comunicación interna con el objetivo de conseguir dinamismo y flexibilidad.

Se considera a los proveedores parte de la empresa, colaborando con ellos para asegurar la inocuidad de las materias primas, y establecer un servicio seguro, eficaz y de calidad para todos, haciéndoles de igual modo partícipes de las mejoras obtenidas.

La Dirección del Grupo proporciona todos los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para llevar a cabo la consecución de sus principios y la mejora de los procesos del sistema. Se establecen unos objetivos anuales medibles que ponen de manifiesto el cumplimiento de estos principios.

Así mismo, la Dirección invierte en I+D, y dota a la empresa de tecnología que permite ser más eficiente y competitivo.

Se mantiene en todo momento una conducta ética y moral. Se respeta a la persona, velando por su seguridad en el trabajo.

Esta Política de Calidad y Seguridad Alimentaria es comunicada a todo el Grupo, y es mantenida en todos los niveles de la organización. Se revisa regularmente para su completa adecuación e implementación.

Asimismo, el Grupo dispone de políticas de gestión de crisis alimentaria de cara a definir la actuación a llevar a cabo en tales situaciones, quedando establecido la estructura básica de gestión preestablecida, una guía de procedimientos en las diferentes fases: evaluación, gestión y comunicación, así como una guía básica de actuación interna y externa. Dentro de esta política están incluidos toda la gama de productos de La Zaragozana, S.A., una vez terminados los procesos de fabricación, envasado y control de los mismos y se ha procedido al envío a Clientes de la totalidad del lote o parte del mismo. Estas políticas permiten una trazabilidad en cuanto a los procedimientos preestablecidos y autosuficientes que permiten conocer el histórico, la ubicación y la trayectoria de un producto o lote de productos a lo largo de la cadena de suministros en un momento dado, a través de unas herramientas determinadas.

Igualmente se establecen unos procedimientos de devoluciones de productos y reclamaciones de clientes. Durante el ejercicio 2018 el número de quejas de consumidores han sido mínimas y en cualquier caso inmatrimales.

#### **4.3 Sostenibilidad en la cadena de proveedores**

Respecto a la sostenibilidad en la cadena de proveedores, el Grupo lleva a cabo un análisis previo a la contratación de proveedores relacionado con su situación y cumplimiento con la legislación fiscal. Respecto a otros aspectos, tales como sociales y medioambientales, el Grupo tiene previsto la implantación en un futuro de una política corporativa que permita establecer una serie de procesos con el fin de mejorar en esta área.

Actualmente no se lleva a cabo una supervisión y auditorías como tal en los proveedores, siendo un área de desarrollo que se espera acometer en próximos periodos.

#### **4.4 Respeto a los Derechos Humanos**

En Grupo AGORA estamos comprometidos con las personas y nuestra sociedad. ÉTICA e INTEGRIDAD son dos valores que marcan todas nuestras políticas, procesos de trabajo y sistemas de gestión. Estamos comprometidos con la Responsabilidad Social Corporativa a través de nuestra propia identidad, valores y normas de conducta de obligado cumplimiento para todas las personas que forman parte del Grupo. Para nosotros, es importante que este código y normas de conducta lleguen a todos los centros de trabajo del Grupo a través de los responsables de Comunicación y los canales habilitados para la trasmisión de información.

Aspiramos a crear un entorno de trabajo seguro, abierto y transparente, confortable y un clima de trabajo de respeto y confianza hacia las personas. Nuestro negocio impacta en la sociedad, por lo que hacemos extensible estas normas de conducta a nuestros clientes y proveedores. En nuestra organización, a través de una serie de medidas de aplicación directa, no existe el trabajo forzoso, ni el trabajo infantil. En Grupo AGORA estamos comprometidos, y es nuestra obligación garantizar el respeto a los derechos humanos fundamentales de todos nuestros colaboradores.

Los principales procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención del trabajo forzoso y del trabajo infantil son, fundamentalmente, los siguientes:

- Existe un protocolo interno de actuación para la gestión de conflictos interpersonales, incluyendo los casos de acoso psicológico, físico y sexual.
- Canalización y respuesta por parte del área de Recursos Humanos ante cualquier vulneración en materia de derechos humanos.

- Nuestro *Decálogo de Buena Conducta* establece unas líneas marco que nos orientan en nuestros comportamientos, nos definen como organización y permiten ofrecer respuestas como Grupo, más allá de las individualidades que lo componen, a preguntas y dudas de nuestro día a día.
- Del mismo modo, en nuestra plantilla no tenemos trabajadores menores de 18 años. Este colectivo también queda excluido de nuestros procesos de selección.
- A través de nuestros planes de acogida y formación para nuevos empleados, informamos y formamos a las personas que se incorporan al Grupo sobre las normas y códigos de conducta.
- Existe un Responsable de Comunicación Interna que canaliza toda la información y comunicados internos a través los diversos medios de los que disponemos: mail, tablones de anuncio, portal del empleado y comunicación directa al empleado mediante reuniones.

Respecto a denuncias relacionadas con la vulneración de derechos humanos, a través de nuestro protocolo interno de actuación para la gestión de conflictos interpersonales, canalizamos las potenciales denuncias en esta materia. Hasta la fecha, no se ha recibido ninguna denuncia en el Grupo relativa a posibles vulneraciones de derechos humanos.

Respecto a trabajos forzados u obligatorios, cada uno de los responsables del Grupo, en materia de gestión de personas, tiene la misión de asegurar que su equipo realiza sus funciones correctamente, cumpliendo la normativa aplicable en materia de seguridad, y comunicar cualquier incidencia que pueda producirse.

Finalmente, el Grupo tiene presente medidas para garantizar la abolición del trabajo infantil, para ello no existe en plantilla colectivo de menos de 18 años y, asimismo, quedan excluidos de nuestros procesos de selección dicho colectivo.

Respecto a los **derechos humanos** y a las libertades públicas.

- AGORA está comprometida con la aplicación del contenido del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como con aquellos otros pactos o convenciones que resulten de aplicación en materia de Derechos Humanos.
- Asimismo, AGORA hace suyo el contenido de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, así como las Líneas Directrices de la OCDE y la política social de la Organización Internacional del Trabajo.

## **5. Otros compromisos con la Sociedad y el Desarrollo Sostenible**

### **5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales**

#### Impacto entorno local

El Grupo Colabora activamente con el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como en aquellos otros territorios donde desarrolla su actividad, fomentando y garantizando el necesario equilibrio entre los valores empresariales y las expectativas sociales, con el objetivo último de ser una entidad que aporte valor añadido a la sociedad que la ha visto nacer.

#### Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro

Durante el ejercicio 2018 se han realizado aportaciones al Banco de Alimentos a través de la entrega de alimentos con una valoración de 82.755 euros.

#### Acciones de asociación o patrocinio

Grupo Agora es uno de los principales patrocinadores privados de los acontecimientos sociales en Aragón.

El deporte, la música, la cultura y la gastronomía de la comunidad están ligados a esta empresa, haciendo cada día que el vínculo que nos une a la sociedad aragonesa sea más fuerte.

Así lo reconocen algunos de los premios que nos han concedido a lo largo de este siglo de historia, como el de Mejor Empresa Agroalimentaria en 2004 por el Gobierno de Aragón, el título de Embajadores de Zaragoza o el Premio Empresa y Deporte entregado por el Ayuntamiento de Zaragoza en 2018.

Además de la colaboración con más de 900 colectivos cabe destacar el compromiso a través del desarrollo de productos socialmente responsables, como fue el lanzamiento de la primera cerveza sin alcohol del mercado o una de las primeras referencias aptas para celíacos del sector de la cerveza, manteniendo el precio de nuestra cerveza habitual.

En este sentido hemos sido pioneros consiguiendo las certificaciones de calidad de nuestros productos, siendo la primera cervecera en España que consiguió la ISO 9001 en 1998, y la certificación ELS para celíacos, este mismo año, lo que nos convertía en la única fábrica de cervezas de nuestro país con esta garantía europea. Contamos además con la homologación británica BRC de calidad y seguridad alimentaria, y la certificación Halal.

Nuestra política de reinversión en actividades desarrolladas en nuestro entorno es muy activa tanto en el número como en la variedad y, también, en inversión con más de 1.500 miles de euros.

Un sector importante para nosotros es el vinculado a la hostelería donde desarrollamos una gran colaboración en las actividades que organizan las distintas asociaciones de Aragón (Horeca, Zaragoza Hostelera, Asociación de Cocineros de Aragón, Asociación de Sumilleres, Academia de Gastronomía). También las diferentes escuelas de hostelería (Topi, Miralbueno o la Escuela de Teruel).

Mantenemos acuerdos de patrocinio de actividades musicales y culturales con muchas instituciones desde ayuntamientos como Huesca (Fiestas y conciertos) , Zaragoza (Turismo programa de informadores turísticos, Festival de Jazz, Fiestas populares, Ambar Z Music, Festival de Cine de Zaragoza), Logroño (Fiestas) , Canfranc (Recreación Estación), Calatayud (Fiesta Dolores), Tarazona (Festival de Cine), La Almunia (Festival de Cine); y la Diputación de Huesca (Festival Pirineos Sur) y el Gobierno de Aragón (Fiesta del Deporte, Alimentos de Aragón).

Otras muchas asociaciones culturales también reciben nuestro apoyo: Asociación de Cineastas de Aragón, Asociación de salas de música y Asociación Celíacos de Aragón, entre otras.

En el patrocinio deportivo destacamos nuestras colaboraciones con los equipos de elite de fútbol: Real Zaragoza, SD Huesca, Alavés y C.D. Ebro. De baloncesto: Tecnyconta, Baskonia, Mann Filter Casablanca. De fútbol sala: Sala 10 y el Sala Zaragoza. Pruebas ciclistas como la Vuelta Ciclista a Aragón o la Quebrantahuesos. De atletismo: maratón de Pamplona, 10 K Zaragoza, Ultra trail del Aneto, Ultra trail Sierra de Guara, Memoria Jesús Luis Alos de Huesca y la carrera de Bomberos Zaragoza. Vóley: Candanchú. Torneos Golf Aragón. Calendario de pruebas de Stadiums Venecia, Casablanca, Olivar, Helios. Con la Universidad San Jorge patrocinamos las ligas internas deportivas y sus equipos participantes en el campeonato de España. Los recintos de pádel: Zaragoza, Plaza, Regal Pádel y Club deportivo Montecanal y los torneos de ESIC y de Heraldo. Y colaboramos con CAI Deporte Adaptado y la Fundación SER MAS y con muchas localidades e clubes en menor medida.

Destacamos, a modo de ejemplo, tres de las principales actividades llevadas a cabo en el marco de nuestra política de Responsabilidad social Corporativa:

- Bodas de Isabel. La ciudad de Teruel revive cada año la leyenda de los amantes de Teruel con la participación de 15.000 ciudadanos que la convierten en un enclave medieval con actividades de teatro en la calle, mercado medieval...Este acontecimiento, que se realiza anualmente durante un fin de semana del mes de febrero, tiene como objetivo promover la ciudad de Teruel como ciudad turística posicionada como destino del amor. Ambar lanza cada año la cerveza de las bodas que eligen representantes de la ciudad entre una terna y monta una Abadía como sede institucional durante las Bodas y realiza distintas animaciones en la ciudad durante esos días.

- Centenario del Parque nacional de Ordesa. En el ejercicio 2018 el Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido celebra su centenario como patrimonio natural reconocido, dando a conocer la riqueza medioambiental del mismo y ayudar con su financiación a su conservación. Ambar se convierte en patrocinador y entre las distintas actividades que financia realiza un estudio de la micro flora salvaje del Parque a través del CNTA con la colaboración del Csic. Se analizan 8 hábitats y recogen 70 muestras. Tras analizarlas e inventariarlas se decide lanzar una cerveza conmemorativa elaborada con una de las levaduras salvajes localizadas que contribuya a divulgar la celebración del acontecimiento.

- Escuela Gasma. La Escuela Gasma forma a futuros empresarios del mundo de la hostelería desde sus instalaciones de Castellón. El grupo colabora con esta escuela con el objetivo de contribuir a que en la escuela se conozca el mundo de la cerveza desde la elaboración a las variedades dentro de sus cursos de grado y master en MANAGEMENT CULINARY. La colaboración consiste en la financiación de becas de alumnos y se imparte formación en cerveza en módulos diseñados en común con el director académico de la escuela.

Igualmente, en el mercado de Cataluña el Grupo, a través de la marca Moritz, realiza diferentes acciones de colaboración y patrocinio de forma continua, destacando especialmente las siguientes:

- Colaboración con la Escola de Cinema i Audiovisuals de Catalunya con el objetivo de promover el joven talento catalán vinculado al mundo del cine a través de una beca a un estudiante para cursar los estudios de primer curso en la escuela.
- Apoyo a diferentes centros universitarios y de postgrado vinculados al mundo del diseño y la creatividad, permitiendo la promoción y desarrollo de jóvenes catalanes vinculados al mundo del diseño y la creatividad mediante la aportación de producto a los diferentes centros para promover y ayudar a los estudiantes en los distintos eventos.
- Tapa solidaria. Se trata de una iniciativa gastronómica solidaria en que un grupo de restaurantes de Barcelona ofrece una tapa durante un periodo determinado, destinando 0,5 euros de cada tapa al Casal dels Infants del Raval, organización que apoya a niños y jóvenes con riesgo de exclusión social. A este respecto, Moritz dona 50 céntimos de la tapa creada para la ocasión al Casal dels Infants del Raval.
- Como agente activo y revitalizador del histórico barrio de Sant Antoni en Barcelona, Moritz está presente en sus principales actividades. Desde la celebración de las fiestas del barrio, apoyo a las asociaciones de vecinos y comerciantes, apoyo a ONG's locales y a la Cursa de Sant Antoni, una de las carreras populares más longevas de la ciudad y de que es patrocinador principal.

#### Proceso de datos de clientes

La captación, utilización y tratamiento de los datos de carácter personal de los clientes y ciudadanos deberán realizarse de forma que se garantice el derecho a su intimidad y el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos de carácter personal, así como de los derechos reconocidos por la legislación sobre servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico y demás disposiciones que resulten aplicables.

#### **5.2 Información fiscal**

A nivel de grupo, el beneficio obtenido ha sido generado íntegramente en España. El resultado consolidado del Grupo Agora, antes de impuestos, ha ascendido a 2.570 miles de euros.

Respecto al impuesto sobre beneficios pagado, entendido este como el impuesto corriente, ha ascendido a 517 miles de euros. Asimismo, el importe pagado por impuesto sobre beneficios total del ejercicio, incluyendo pagos a cuenta y otros conceptos, ha ascendido a 1.544 miles de euros.

En cuanto a subvenciones, durante el ejercicio 2018 no se ha producido cobro alguno por tal concepto.

**ANEXO I Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.**

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / apartado del Documento	Comentario
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	SI	Global	102-1, 102-2, 102-4, 102-6, 103	Páginas 1-4	n/a
Políticas	<u>Una descripción de las políticas</u> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	SI	Global	103	Se indican en cada apartado del propio Estado de información no financiera	n/a
Riesgos a CP, MP y LP	<u>Los principales riesgos</u> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo <u>gestiona</u> dichos riesgos, * explicando los <u>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</u> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse <u>información sobre los impactos que se hayan detectado</u> , ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	SI	Global	102-15	Páginas 4-5	n/a

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / apartado del Documento	Comentario
KPIs	<p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</p> <p>* Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de <u>Global Reporting Initiative</u>, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.</p> <p>* Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.</p> <p>* Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.</p> <p>* En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p>	SI	Global	Indicadores GRI que se indican a lo largo de la presente matriz		

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / apartado del Documento	Comentario
Cuestiones medioambientales	<b>Global Medio Ambiente</b>					
	1.) Información detallada sobre los <u>efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente</u> y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los <u>recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</u> ; 3.) La aplicación del <u>principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales</u> . (Ej. dericados de la ley de responsabilidad ambiental)	SI	Global	103	Páginas 5-8	n/a
	<b>Contaminación</b>					
	Medidas para <u>prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono</u> que afectan <b>gravemente</b> el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	SI	Global	103	Páginas 11 y 12	n/a
	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>					
	<b>Economía circular</b>	SI	Global	103	Páginas 12 y 13	n/a
	<b>Residuos:</b> Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	SI	Global	103, 306-2	Página 12	n/a
	<b>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</b>	NO	Global	103	Página 13	n/a
	<b>Uso sostenible de los recursos</b>					
	El <u>consumo</u> de agua y el suministro de agua <u>de acuerdo con las limitaciones locales</u> ;	SI	Global	303-1, 303-2	Páginas 10 y 11	n/a
<u>Consumo</u> de materias primas y las <u>medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</u> ;	SI	Global	103, 301-1	Página 10	n/a	

	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	SI	Global	103, 302-1, 302-4	Página 9	n/a
	<b>Cambio Climático</b>					
	Los <b>elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados</b> como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	SI	Global	305-1, 305-2, 305-5	Página 11	n/a
	Las medidas <b>adoptadas</b> para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	SI	Global	103	Páginas 11 y 12	n/a
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	SI	Global	103	Páginas 11 y 12	n/a
	<b>Protección de la biodiversidad</b>					
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	NO	Global			n/a
<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	NO	Global			n/a	
<b>ÁMBITOS</b>	<b>Contenidos</b>	<b>Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía</b>	<b>Alcance / Perímetro</b>	<b>Estándares GRI relacionados</b>	<b>Página / apartado del Documento</b>	<b>Comentario</b>
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>Empleo</b>					
	<b>Número total</b> y distribución de <u>empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional</u> ;	SI	Global	103, 102-8, 405-1	Páginas 15 y 16	n/a
	<b>Número total</b> y distribución de <u>modalidades de contrato de trabajo</u> .	SI	Global	102-8	Página 16	n/a
	<b>Promedio anual</b> de <u>contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional</u> .	SI	Global	102-8, 405-1	Páginas 17 y 18	n/a
	<b>Número</b> de <u>despidos por sexo, edad y clasificación profesional</u> ;	SI	Global	401-1	Página 18	n/a

Las <b>remuneraciones medias</b> y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; <b>Brecha salarial</b> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	SI	Global	405-2	Página 19	n/a
La <b>remuneración media de los consejeros y directivos</b> , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción <b>desagregada por sexo</b> ,	SI	Global	103, 405-2	Página 19	n/a
Implantación de <b>políticas de desconexión laboral</b> ,	SI	Global	103	Página 20	n/a
Empleados con <b>discapacidad</b> ,	SI	Global	405-1	Página 19	n/a
<b>Organización del trabajo</b>					
Organización del tiempo de trabajo	SI	Global	103	Página 20	n/a
Número de horas de <b>absentismo</b>	SI	Global	403-2	Página 21	n/a
<b>Medidas</b> destinadas a facilitar el disfrute de la <b>conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable</b> de estos por parte de ambos progenitores.	SI	Global	103	Página 20	n/a
<b>Salud y seguridad</b>					
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	SI	Global	103	Páginas 21 y 22	n/a
<b>Accidentes</b> de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	SI	Global	403-2	Página 22	n/a
<b>Relaciones sociales</b>					
Organización del <b>diálogo social</b> , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	SI	Global	103	Páginas 22 y 23	n/a
Porcentaje de <b>empleados cubiertos por convenio colectivo por país</b> ;	SI	Global	102-41	Página 23	n/a
El <b>balance</b> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	SI	Global	403-4	Página 23	n/a

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / apartado del Documento	Comentario
	<b>Formación</b>					
	Las <b>políticas implementadas</b> en el campo de la formación;	SI	Global	103	Páginas 23 y 24	n/a
	La <b>cantidad total de horas</b> de formación por categorías profesionales.	SI	Global	404-1	Página 25	n/a
	<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	SI	Global	103	Página 25	n/a
	<b>Igualdad</b>					
	<b>Medidas adoptadas</b> para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	SI	Global	103	Página 25	n/a
	<b>Planes de igualdad</b> (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), <b>medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;</b>	SI	Global	103	Páginas 25 y 26	n/a
	La <b>política</b> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	SI	Global	103	Página 26	n/a
<b>Derechos humanos</b>	Aplicación de <b>procedimientos de diligencia debida</b> en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	SI	Global	103	Páginas 30 y 31	n/a
	<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos;	SI	Global	406-1	Página 31	n/a
	<b>Promoción y cumplimiento</b> de las disposiciones de los <b>convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</b> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	SI	Global	407-1	Página 31	n/a
	La <b>eliminación de la discriminación</b> en el empleo y la ocupación;	SI	Global	103	Página 31	n/a
	La <b>eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;</b>	SI	Global		Página 31	n/a
	La <b>abolición efectiva del trabajo infantil.</b>	SI	Global		Página 31	n/a

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / apartado del Documento	Comentario
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para <b>prevenir</b> la corrupción y el soborno;	SI	Global	103, 102-16, 102-17	Páginas 26 y 27	n/a
	Medidas <b>para luchar</b> contra el blanqueo de capitales,	SI	Global	205-2	Páginas 27 y 28	n/a
	<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	SI	Global	413-1	Página 32	n/a
Sociedad	<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>					
	El <b>impacto</b> de la actividad de la sociedad en el <u>empleo y el desarrollo local</u> ;	SI	Global	103	Página 32	n/a
	El <b>impacto</b> de la actividad de la sociedad en las <u>poblaciones locales y en el territorio</u> ;	SI	Global	103	Página 32	n/a
	Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	SI	Global	103	Páginas 32-34	n/a
	Las acciones de <u>asociación o patrocinio</u> .	SI	Global	102-13	Páginas 32-34	n/a
	<b>Subcontratación y proveedores</b>					
	* La inclusión en la <b>política de compras</b> de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las <b>relaciones con proveedores y subcontratistas</b> de su responsabilidad social y ambiental;	SI	Global	102-9	Página 30	n/a
	Sistemas de <b>supervisión y auditorías</b> y resultados de las mismas.	No	Global	103	n/a	n/a
	<b>Consumidores</b>					
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	SI	Global	103	Páginas 29 y 30	n/a
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	SI	Global	103	Página 30	n/a
	<b>Información fiscal</b>					
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	SI	Global	103	Página 34	n/a	

	Subvenciones públicas recibidas	SI	Global	201-4	Página 34	n/a
--	---------------------------------	----	--------	-------	-----------	-----





## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los accionistas de Agora, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Agora, S.A. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

### Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Agora, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el Anexo I "Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Agora, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

*PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Paseo de la Constitución, nº. 4, 7ª Planta, 50008 Zaragoza, España*  
T: +34 976 79 61 00 / +34 902 021 111, F: +34 976 79 46 51, [www.pwc.es](http://www.pwc.es)

R. M. Madrid, hoja 87.250-1, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª.  
Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - CIF: B-79 031290



## **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar **nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018**. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en la tabla incluida en el Anexo I “Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.



### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Agora S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el Anexo I “Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” del citado Estado.

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores S.L.

Javier Campos Leza

13 de mayo de 2019



PRICEWATERHOUSECOOPERS  
AUDITORES, S.L.

2019 Núm. 08/19/00587

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Informe sobre trabajos distintos  
a la auditoría de cuentas