

Estado de Información No Financiera
GRUPO AGORA
2019

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 2019. 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 2020.

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.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Grupo Agora ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para la sociedad, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIS clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad de la Sociedad.

Este análisis de materialidad ha sido realizado conjuntamente por los diferentes responsables junto con la Dirección de la Sociedad, teniendo como objetivo principal la determinación de aquellos temas relevantes para la Sociedad y sus grupos de interés

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 2019 alcanzamos un ingreso total de 204.433 miles de euros y empleamos aproximadamente a 800 personas.

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 la compañía.

El Grupo dispone de cuatro centros de producción: la fábrica de producción y envasado de cerveza (distribuida físicamente en dos centros: San José y Cartuja), 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 actividad de restauración propia gestionando dos restaurantes emblemáticos en Barcelona: Fábrica 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 de referencia 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. Una de cada tres cervezas que se beben en el mundo 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.

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

- Primer fabricante de cerveza sin alcohol en España.
- Lanzamos al mercado una de las primeras cervezas sin gluten.
- La primera cerveza sin gluten y sin alcohol del mundo.
- Creamos el proyecto Ambiciosas, cervezas de autor que llevan al límite los paradigmas de la elaboración cervecera.

Moritz tiene sus orígenes en Barcelona en 1856 y es, por tanto, la primera cerveza de Barcelona desde 1856. El espacio que ocupó la Fábrica original ha sido rehabilitado contribuyendo a la recuperación del patrimonio arquitectónico y cultural de Barcelona (rehabilitación de la Fábrica Moritz Barcelona por Jean Nouvel). 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. 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 en la planta superior 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, , Sierra Nevada, Pilsner Urquell, 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 una alta calidad en nuestro servicio.

Estrategia de negocio

Nos estamos convirtiendo en un Grupo moderno pero afianzado en su historia. Uno de nuestros principales hitos es la puesta en marcha de la nueva planta de producción de La Cartuja, donde se ha llevado a cabo inversiones en los últimos años por un importe aproximado de 70 millones de euros.

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 ejercicio anterior 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.

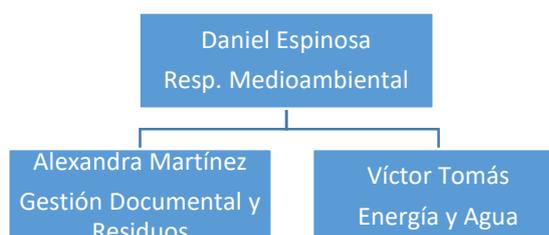
A nivel de política medioambiental, en Grupo AGORA creemos firmemente que nuestro éxito empresarial presente y futuro depende del desarrollo de un negocio ambientalmente sostenible en todas aquellas comunidades donde operamos, conscientes de nuestra responsabilidad, hemos decidido tomar acciones que 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, y para la elaboración de pan.

3.- Proceso de Fermentación:

Durante el proceso de fermentación se produce de manera natural CO₂ y alcohol. Con el objetivo de **recuperar el máximo posible del CO₂** 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 ha llevado a cabo un ciclo de mejora a nuestro sistema de manejo, control y disposición final de residuos. Se ha contratado a una única

empresa que maneja la totalidad de los centros operativos del grupo, con la cual somos capaces de disponer 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 se ha iniciado 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:

Riesgos y oportunidades	Medidas de Gestión
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 medioambiental 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 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.

A continuación, los consumos del 2018 y 2019:

Energía	Consumo 2018 (Gj)	Consumo 2019 (Gj)
Eléctrica	52.192	56.529
Gas Natural	117.513	101.803
Gasoil	33.383	32.799
Total	203.088	191.131

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 porcentaje de los mismos con este tipo de energías.

Con el objetivo de ser congruentes con la mejora del medio ambiente, desde el 2018 se han iniciado proyectos que nos permitan ser más eficientes en el consumo de las energías, por lo que en este 2019 tenemos 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 sala 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 sala 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 2019, la comparativa con el año anterior, así como las previsiones hasta 2022, las cuales han sido estimadas considerando la eficiencia que la nueva planta, así como las propias previsiones de incremento de producción:

Material	2018	2019	2020	2021	2022
MMPP (cebada, maíz, arroz y lúpulo)	20.216	19.720	19.997	20.889	21.730
Botellas y latas	85.515	93.273	96.536	109.969	114.440

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 embalaje, 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 se ha trabajado en el control de 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 2019 ha ascendido a 539.825 m3 (2018: 481.640 m3), desglosándose por tipo de extracción de la siguiente manera:

Tipo de extracción	M3 2018	M3 2019
Red pública	55.982	73.329
Pozos	425.658	466.496
Total	481.640	539.825

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 ³ /d)	1.618	2.192	3.270
DQO (mg/l)	4.000		
DBO ₅ /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 CO2 emitidas por las citadas fuentes son las siguientes:

Energía	Tons CO2eq 2018	Tons. CO2 eq 2019
Eléctrica	4.104	3.982
Gas Natural	6.671	5.777
Gasoil	2.728	2.489
Total	13.503	12.248

En el año 2019 la compañía ha iniciado operaciones en una nueva planta ubicada en La Cartuja,, la cual está equipada con sistemas de ahorro de energía tanto eléctrica como térmica que nos permitirá reducir los índices de consumo en los próximos años.

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 los siguientes parámetros:

- Emisiones de CO2 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:

Residuo	Toneladas 2018	Toneladas 2019
Vidrio	407	372
Plástico	56	50
Cartón	50	44
Bagazo	18.363	18.010
Levadura	*	2.507
Chatarra	*	89

* No se informa de las toneladas de 2018 dado que la información se dispone únicamente a partir de 2019.

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 embalaje 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.

Levadura:

Este residuo proviene de la multiplicación de la levadura durante el proceso de fermentación, la levadura excedente que no volvemos a utilizar en el proceso se destina al consumo animal.

Chatarra:

Son todos los desperdicios de acero que se van desechando durante el año los cuales ya no tienen utilidad para la compañía.

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 fundamentales los siguientes pilares:

- Gestión de nuestro TALENTO (captar, identificar, desarrollar, motivar y fidelizar)
 - Comunicación (formación cervecera y de Grupo)
 - Estructura Organizativa (claridad, definición e implementación)
 - Digitalización
- ✓ Nuestro foco en 2019-2020 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.
- ✓ El departamento de recursos humanos está estructurado en tres áreas:
- 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.

Existen una serie de principales procedimientos de diligencia 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 las 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, vendedores y similares												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	24	21	9	14	4	2	1	1	-	-	-	-
30-50	187	183	67	67	-	2	4	2	-	-	6	7
>50	36	38	7	7	-	-	1	1	-	-	-	-
Total	247	242	83	88	4	4	6	4	-	-	6	7

Consejeros												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	5	5	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Alta dirección												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	8	6	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
>50	3	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	11	10	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-

Trabajadores no cualificados												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	44	40	16	14	3	4	10	8	-	-	-	1
30-50	232	203	18	19	2	1	1	-	-	-	-	-
>50	85	76	5	4	-	1	-	-	-	-	-	-
Total	361	319	39	37	5	6	11	8	-	-	-	1

Administración												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	20	29	8	6	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	7	9	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	27	39	9	8	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTAL												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	68	62	25	29	7	6	11	9	-	-	-	1
30-50	449	423	94	94	3	3	5	2	-	-	6	7
>50	134	130	13	12	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	651	615	132	135	10	10	17	12	-	-	6	8

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

	Indefinidos		Temporales		Total	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Hombres	546	520	115	105	661	625
Mujeres	114	125	41	30	155	155
	660	645	156	135	816	780

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

Comerciales, vendedores y similares												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	23	20	8	11	2	2	3	1	-	-	-	-
30-50	187	182	63	69	-	2	4	3	-	-	7	7
>50	37	39	7	7	-	-	1	1	-	-	-	-
Total	247	241	78	87	2	4	8	5	-	-	7	7

Consejeros												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	5	5	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Alta dirección												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	8	6	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	3	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	11	10	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Trabajadores no cualificados												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	47	38	11	13	7	6	10	10	-	-	-	-
30-50	234	210	16	19	1	2	3	2	-	1	-	-
>50	93	81	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	374	329	32	37	8	8	13	12	-	1	-	-

Administración												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	22	29	8	6	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	8	9	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	30	39	9	8	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTAL												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<30	70	59	19	25	9	8	13	11	-	-	-	-
30-50	453	429	88	96	1	4	7	5	-	1	7	7
>50	144	136	13	13	-	-	1	1	-	-	-	-
Total	667	624	120	134	10	12	21	17	-	1	7	7

Así mismo, el detalle por modalidad de contrato es la siguiente:

	Indefinidos		Temporales		Total	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Hombres	544	523	133	115	677	638
Mujeres	106	122	42	35	148	157
	650	645	175	150	825	795

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Despidos por sexo		
	2018	2019
Hombre	47	43
Mujer	4	7
	51	50

Despidos por edad		
	2018	2019
<30	5	6
30-50	36	30
>50	10	14
	51	50

Despidos por clasificación profesional		
	2018	2019
Alta Dirección	-	1
Comerciales, vendedores y asimilados	17	25
Consejeros	-	-
Trabajadores no cualificados	27	19
Administración	7	5
	51	50

Asimismo, la tasa de rotación en 2019 no ha sufrido variación respecto 2018 obteniendo en ambos ejercicios 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, el cual supone un 10% de la plantilla media, 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	
2018	2019	2018	2019	2018	2019
9	8	2	1	11	9

3.3. Remuneraciones

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

Media devengos por sexo				
Euros	2018	Brecha	2019	Brecha
Hombres	40.438	100%	40.195	100%
Mujeres	25.808	64%	26.828	67%

Media de devengos por clasificación profesional						
Euros	2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Comerciales, vendedores y asimilados	39.090	25.727	66%	39.279	26.624	68%
Consejeros	247.500	*	-	247.175	*	-
Alta dirección	180.141	-	-	177.338	*	-
Trabajadores no cualificados	30.338	18.903	62%	29.616	20.088	68%
Administración	93.636	43.168	46%	72.891	39.502	54%

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

Media devengos por edad		
Euros	2018	2019
<30	21.269	22.422
30-50	36.602	35.661
>50	53.613	54.774

Remuneración media de consejeros y directivos

Remuneración media		
Euros	2018	2019
Consejeros:		
Hombres	247.500	247.175
Mujeres	*	*
Directivos:		
Hombres	180.141	177.338
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 y de la Alta dirección.

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, está establecido los “**viernes de cañas**”, que consiste en 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.
-

Número de horas de absentismo

Ratio / horas absentismo		
	2018	2019
% absentismo	2,98	1,80
Horas perdidas	70.440	41.304

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 2018	AT con Baja 2019	AT sin baja 2018	AT sin baja 2019	Total 2018	Total 2019
Hombres	54	28	45	36	99	64
Mujeres	5	4	2	1	7	5
	59	32	47	37	106	69

*No se tienen en cuenta ni ETT ni contratas

Se puede observar un descenso significativo en el número de accidentes, lo que pone de manifiesto el esfuerzo y la inversión a nivel de grupo para minimizar esta cifra, apoyado principalmente en la creación de un responsable de prevención de riesgos, la colaboración continua de todos los responsables de unidad de negocio en este ámbito, el monitorio de accidentes en las instalaciones así como a la formación recibida por parte de los empleados en ejercicios anteriores de cara a implementar una cultura de prevención basada en la adquisición de comportamientos seguros en el desempeño del trabajo.

A continuación se relaciona los índices de frecuencia y gravedad:

	Hombres 2018	Hombres 2019	Mujeres 2018	Mujeres 2019
Índice de frecuencia	49,08	25,67	20,72	15,95
Índice de gravedad	1,97	0,67	0,07	0,31

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

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

Respecto a enfermedades profesionales, durante el 2019 y 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

% plantilla Conv. Col.	
2018	2019
86%	85%

El 85% de la plantilla está cubierta por convenio colectivo, no estando sujetos los consejeros, CEO y representantes de comercio.

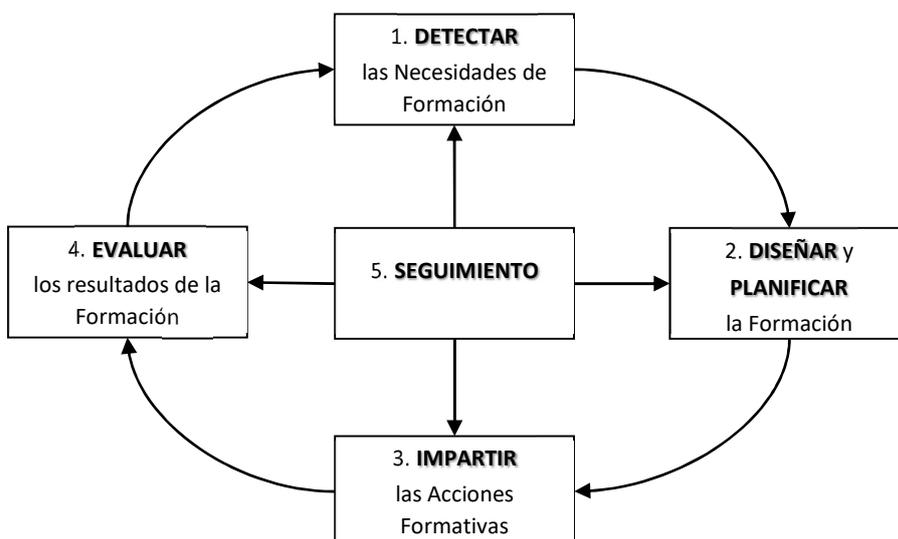
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

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 2018-2019, distribuidas por categorías profesionales, así como el promedio de horas por empleado:

	Total Horas 2018	Horas por empleado Promedio (2018)	Total Horas 2019	Horas por empleado Promedio (2019)
Comerciales, vendedores y similares	25.763	75	9.540	28
Consejeros	694	116	266	44
Alta dirección	434	39	488	44
Trabajadores no cualificados	6.200	15	3.133	8,1
Administración	4.334	111	2.797	58,6
TOTAL	37.425		16.223	

Se puede observar una reducción considerable en las horas de formación, las cuales tienen su origen, entre otras, en el incremento de formación llevada a cabo en el ejercicio anterior por todos los empleados relacionada con la prevención de riesgos laborales así como otra formación realizada de forma plurianual que se realizó el ejercicio anterior.

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 será un tema a abordar en el corto plazo y nuestra intención es contar con él. Podemos decir que es un asunto que está dentro del objetivo de Recursos Humanos a corto plazo 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.

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 2019 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, 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.

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 transmisión 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, tableros 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 forzosos 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 2019 se han realizado aportaciones a entidades sin ánimo de lucro por importe de 351 miles de euros, destacando una aportación por importe de 300.000 euros al Comité Paralímpico español. En el ejercicio 2018 se realizaron aportaciones al Banco de Alimentos a través de la entrega de alimentos con una valoración de 82.755 euros.

Implicados con nuestro entorno

Colaborar con nuestro entorno en todos los territorios en los que desarrollamos nuestra actividad está en nuestro "ADN". Dejar un legado cervecero de valor, aportar a la sociedad y ser capaces de crear una huella positiva y que perdure.

Comprometidos con la cultura cervecera. TRANSMITIR NUESTRO LEGADO CERVECERO;

Para nosotros, fomentar la cultura cervecera, dar a conocer y ponerla en valor forma parte de nuestra misión.

TRES CAMPAÑAS, UNA PASIÓN

Todas nuestras campañas intentan trasladar esa mirada apasionada por nuestro oficio, el amor por lo que hacemos. En 2019 hemos querido seguir en la misma línea con estas tres grandes campañas.

HACIENDO CERVEZA

Haciendo Cerveza es una campaña construida desde la verdad. Una web-serie, con sus spots, rodada íntegramente en nuestra fábrica centenaria y basada en historias y personajes reales donde la cerveza y nuestro entorno se convierten en protagonistas. Además, en esta segunda oleada, hemos contado con una protagonista muy especial. ¿Hay algo más independiente que rodar con Rossy de Palma?

LA RAZÓN DE UNA ES LA OTRA: AMBICIOSAS

Ambiciosas Ambar es nuestra colección más libre de cervezas. Interpretaciones personales de Antonio, nuestro maestro cervecero, que buscan experimentar, descubrir y ampliar los límites de la elaboración. Con 10 lúpulos, microflora salvaje de Monte Perdido, limón negro persa e incluso cervezas elaboradas con lúpulo de viña. Todo ese bagaje cervecero, ese seguir aprendiendo, innovando, llevando al límite lo que sabemos hacer se refleja en todas nuestras cervezas. Por eso, la razón de que una Ambar Especial esté tan buena, es que sabemos hacer todas las demás.

LA PRIMERA CERVEZA DE BARCELONA PRESENTA MORITZ 7, LA ÚLTIMA CERVEZA DE BARCELONA

La primera cerveza de Barcelona presentó este 2019 la última cerveza de Barcelona, Moritz 7. Directo, sencillo y con el toque de humor que caracteriza nuestra marca, dimos a conocer nuestro nuevo lanzamiento. Y como en toda buena bienvenida, le acompaña su “familia”, Moritz Original y Epidor, y su ámbito natural y predilecto, el bar.

PRODUCTO

5 LANZAMIENTOS EN 2019, porque hacer cerveza nos gusta tanto como bebérsola.

En 2019 hemos lanzado 5 nuevos productos: Ambar Imperial Citrus, Ambar Terrae, Moritz 7, Moritz Bapa y La Sant Antoni Tripel.

Ambar Imperial Citrus: una cerveza extraordinaria, ligeramente turbia y llena de matices. Rescatamos un ingrediente ancestral para su elaboración, el limón negro, un secreto de la cultura omaní.

Ambar Terrae: elaborada con lúpulo de viña, esta cerveza nos transporta a las tierras centenarias de Olite (Navarra) donde se cultiva esta variedad de lúpulo. Arropado por cuatro cereales (cebada, avena, trigo y centeno), el resultado en boca es sedoso, y en nariz, alegre, complejo y terroso.

Moritz 7: una cerveza con fuerza y carácter. 100% malta. Cuando el maestro cervecero la probó supo que era la cerveza con el cuerpo y el sabor que estaban buscando. ¿La razón del nombre? Era la del tanque 7.

Moritz Bapa: o también Barcelona Pale Ale. La primera cerveza colaborativa hecha por los ciudadanos barceloneses que representa los principales valores de la ciudad.

La Sant Antoni Tripel: 3 maestros cerveceros, 3 lúpulos, 3 cereales y 3 especias con un objetivo claro, representar el barrio que nos ha visto crecer, San Antoni. La nueva creación del Moritz Beer Lab en colaboración con la artesana Barna Brew.

QUITAR EL ALCOHOL, PARA DAR MUCHO MÁS

Cabe destacar nuestro compromiso a través del desarrollo de productos socialmente responsables como fue el lanzamiento de la primera cerveza sin alcohol del mercado; una de las primeras referencias aptas para celíacos del sector de la cerveza, manteniendo el precio de nuestra cerveza habitual; o la primera cerveza sin gluten y sin alcohol, variedad pionera en el mercado a nivel mundial.

Hace 4 años modificamos la receta de Ambar 0,0 ofreciendo una cerveza funcional pensada para un estilo de vida activo, para disfrutarla en cualquier situación y condición de salud.

Y este 2019 hemos dado un paso más allá demostrando **que nuestra Ambar 0,0 es una bebida adecuada y beneficiosa para ser incorporada en la dieta de personas con diabetes tipo II y sobrepeso u obesidad.**

Gracias a su composición de carbohidratos modificada y su alto contenido en fibra soluble, mejora la acción de la insulina necesaria para regular el nivel de glucosa en la sangre. Además, realizando una dieta cardiosaludable y ligeramente hipocalórica, Ambar 0,0 favorece una pérdida de peso significativa. (Estudio llevado a cabo por científicos del Centro de Investigación Biomédica en Red de Enfermedades Cardiovasculares (CIBERCV) del Instituto de Salud Carlos III; Instituto de Investigación Sanitaria Aragón; Universidad de Zaragoza; y la Fundación Aragón Investigación y Desarrollo (ARAIID).)

CONSUMO RESPONSABLE

Desde Grupo Agora creemos firmemente en que el disfrute de nuestros productos puede convivir con un estilo de vida saludable activo. Promovemos el disfrute de nuestra cerveza de manera responsable siguiendo unos principios de consumo moderado.

Nuestras marcas siguen una serie de iniciativas dedicadas a innovar, mejorar y sensibilizar al consumidor sobre la importancia de consumir de manera responsable. Por esta razón formamos parte la asociación Cerveceros España que sigue el **Código de Autorregulación Publicitaria de Cerveceros.**

Todas las comunicaciones comerciales sobre cerveza: serán legales, honestas, verídicas y acordes a los principios de justa competencia y buenas prácticas comerciales.

Se elaborarán con sentido de responsabilidad social, según los principios de buena fe y equidad entre las partes implicadas.

En ningún caso transgredirán los límites de la ética, la dignidad o la integridad humana.

FÁBRICAS

De nuestras fábricas de cerveza al mundo

La cerveza es nuestro origen, y a día de hoy sigue siendo el corazón de nuestro negocio y nuestra razón de ser. Nuestras fábricas son un lugar de referencia y de encuentro desde el que contamos nuestra historia, y lo que más nos gusta hacer.

FÁBRICA HISTÓRICA AMBAR

Fundada en 1900, la fábrica histórica de Ambar es la fábrica de cerveza más antigua de España donde se puede seguir elaborando cerveza. Museo vivo, mantiene algunos de los procesos artesanales del siglo XX con la única sala de fermentación de tinos abiertos que existe en la actualidad en nuestro país. Un espacio para disfrutar de experiencias en torno a la historia, elaboración y resultado final de esta bebida.

Esta fábrica respira nuestra historia. Más de 100 años haciendo cerveza en el mismo recinto original... **¿cómo no íbamos a abrir nuestras puertas y compartir este tesoro con todo aquel que quiera?** Y muchos han sido los curiosos cerveceros, amantes de esta bebida, los que han venido a visitarnos, en concreto, este 2019, han sido más de 9 600 personas las que han realizado la visita guiada. Además, hemos cedido este emblemático espacio a más de 27 eventos y presentaciones, destacando la primera edición del Zaragoza Beer Festival celebrado en nuestras instalaciones de San José, convirtiéndose en un lugar de encuentro y referencia en nuestra ciudad.

Algunos proyectos de alcance que se han llevado a cabo en este 2019 en el ámbito de nuestra fábrica histórica.

Mujeres Cerveceras

Una iniciativa de Ambar con la que buscamos dar visibilidad a la mujer dentro del mundo de la cerveza, un territorio copado por el ideario masculino y lleno de clichés. Desde 2017 dentro de este proyecto se ha destacado el rol de la mujer como elaboradora a lo largo de la historia, colaborando con la institución Pink Boots Society, comunicando el talento de muchas mujeres que trabajan en la industria. En 2019, elaboramos el estudio “Mujeres cerveceras: desmontando mitos y leyendas” que presentamos en nuestro Espacio Ambar, y conseguimos que fuera un tema de debate en los medios de comunicación en toda España.

Zaragoza Beer Fest

Por primera vez abrimos las puertas de nuestra fábrica histórica a la primera edición del Zaragoza Beer Festival. Todo un hito que colocó nuestra fábrica en el epicentro de la cerveza artesana contando con 36 firmas locales, nacionales e internacionales y más de 13 300 personas que no se resistieron a semejante evento.

Room Escape La Visita, fábrica de cervezas Ambar

Primer room escape cervecero que abrió sus puertas en 2017 en Zaragoza, Madrid y Valencia, este 2019 ha llegado a Bilbao. Una experiencia inversiva en el proceso de elaboración y la historia de la cerveza. En total han pasado por este juego divulgativo más de 16.000 personas.

FÁBRICA MORITZ BARCELONA

La fábrica Moritz Barcelona es un espacio donde hoy elaboramos cerveza en el centro de la ciudad de Barcelona igual que lo hacía Louis Moritz en 1864. En 2011 decidimos abrir al público las puertas de la Fàbrica Moritz Barcelona en Sant Antoni recién remodelada de la mano de Jean Nouvel para fardar de lo orgullosos que estamos de hacer lo que hacemos y, sobre todo, para veros disfrutar de este parque temático para amantes de la cerveza.

Este 2019 hemos compartido la magia de nuestra fábrica con más de 370 000 personas que han querido conocer de cerca el lugar donde se empezó a elaborar la primera cerveza de Barcelona y donde más de 160 años después seguimos haciéndolo.

En La Fábrica Moritz Barcelona también apostamos por impulsar la cultura y el legado cervecero creando experiencias y generando valor entre los consumidores. Un espacio de agitación cultural donde aparte de disfrutar de nuestras variedades y aprender cómo las elaboramos, contamos con un restaurante/cervecería – de la mano de nuestro chef es Jordi Vilà, estrella Michelin-, y una tienda donde encontrar los accesorios más cerveceros, pan, libros y todas las variedades de Moritz Fresca sin pasteurizar para disfrutarlas en casa.

Moritz University

Un proyecto pionero enfocado al impulso de la cultura y talento cervecero ha sido Moritz University. Un reto lanzado a estudiantes de universidades catalanas con el objetivo de transmitir los secretos de la elaboración de esta bebida y formar a los estudiantes en el oficio de su elaboración de la mano de los maestros cerveceros de Moritz, Albert Viaplana y Germán Melgarejo.

Oktoberfest

Este año hemos celebrado nuestra propia versión de la Oktoberfest en la Fábrica Moritz Barcelona. Los asistentes disfrutaron de las seis variedades de cerveza fresca disponibles, además de la Moritz Original, esta vez sin filtrar, directamente desde el tanque de nuestra micro cervecería. Largas mesas, jarras de cerveza y, como toque personal un cambio de las tradicionales canciones bávaras características de esta celebración a la rumba catalana de la mano del grupo “Arrels de Gràcia”.

Comprometidos con la cultura y el entorno

Desde el inicio de nuestra historia apostamos y estamos comprometidos con fomentar el tejido cultural que nos rodea en todas sus manifestaciones, desde las más populares a las más artísticas. A través de diversas colaboraciones y patrocinios reforzamos el vínculo con la sociedad y con nuestros consumidores. Entre estas destacamos:

Bodas de Isabel

La ciudad de Teruel revive cada año la leyenda de los amantes de Teruel convirtiéndose en un enclave medieval de referencia a nivel nacional. Cervezas Ambar, como ya es tradición, ofrece una cerveza especialmente elaborada para la ocasión elegida por representantes de la ciudad turolense.

«Ora, Ambar et Labora»

Contamos también con nuestra orden de la Abadía benedictina de San Arnoldo de Ambar, un homenaje al santo patrón de los cerveceros, con la que impartimos indulgencias cerveceras a visitantes y vecinos durante las bodas.

Además, en 2019 en colaboración con la escuela de hostelería de Teruel y Cáritas, los beneficios de la venta de cerveza se destinaron a la formación de personas en riesgo de exclusión en la Escuela de Hostelería de Teruel.

Fiestas del Pilar

Desde hace once años aportamos nuestro granito de malta como altavoz y agitador de diversas actividades culturales, musicales y gastronómicas durante las Fiestas del Pilar de Zaragoza como patrocinadores oficiales. Incluso, nuestra Ambar Especial se viste de Fiestas del Pilar en una edición limitada que alberga en su etiqueta el diseño del cartel de las fiestas.

Festival Asalto

Festival Asalto es el Festival Internacional de Arte Urbano que inunda durante varios meses las calles de la ciudad de Zaragoza dejando una huella imborrable a través de murales artísticos y multitud de actividades culturales. Una fórmula de interacción global con la ciudad y con sus barrios, tanto a nivel urbanístico como social.

Festival Internacional de Cine Fantástico de Catalunya

Ubicado en Sitges, es el primer festival de cine fantástico del mundo y constituye, al mismo tiempo, la manifestación cultural con más impacto mediático de Catalunya. Con una sólida trayectoria, el Festival de Sitges es un estimulante universo de encuentro, exhibición, presentación y proyección del cine fantástico de todo el mundo. Moritz, como patrocinador oficial del evento contribuye como agente dinamizador a la divulgación de este género cinematográfico.

Fira de Tárrega

Moritz patrocina la FiraTárrega, un escaparate para la creatividad escénica, con una programación heterogénea que pone especial atención en las artes de calle y el espacio público.

FiraTárrega es un espacio para la exhibición de las artes escénicas contemporáneas y punto de encuentro, contacto, contratación e intercambio para los agentes que operan en este mercado cultural.

Barri Sant Antoni

Somos 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.

*Del mismo modo colaboramos con otras muchas asociaciones culturales que reciben nuestro apoyo como la Asociación de Cineastas de Aragón · Asociación de salas de música · Festival Aragón en Negro · Carnaval de Zaragoza · Aragón Fashion Week · Zaragoza Comedy · Festival de Cine de la Almunia · Festival de Cine de Zaragoza · Premios Feroz · Canfranc, representación histórica anual · La Partida de Diego · Noche en Blanco Zaragoza · Fiestas de San Lorenzo · Fiestas de San Mateo · Moritz Feed Dog · DOCS Bcn · Fira de Tárrega · Palo Alto Martek · La Santa Market - Y más...

Comprometidos con la música

Un año más hemos apostado por mantener nuestro compromiso con diversas propuestas y actividades musicales tanto a nivel local como nacional. A través de diversos patrocinios, apoyos y colaboraciones hacemos de altavoz entre nuestros consumidores y seguidores de diversos grupos musicales.

Ambar Z music

De la mano de Ayuntamiento de Zaragoza, Ambar Z Music es el certamen de bandas noveles más importantes de Aragón, creado para impulsar y promover los nuevos valores musicales y el talento local. Es además un programa de apoyo a la programación de las salas de la escena local durante todo el año.

Pirineos Sur

Punto de encuentro entre culturas y sonidos que se ha convertido en festival de referencia transfronterizo a ambos lados del Pirineo. Pirineos Sur es además de un escenario privilegiado, un lugar de encuentro para diferentes culturas y una apuesta por potenciar el turismo cultural en la provincia de Huesca y en sus comarcas del Valle de Tena y Serrablo.

Slap

Un festival referente en nuestra ciudad dedicado a todos los subgéneros de la música negra: blues, jazz, soul o funky... con el que llevamos colaborando más de 8 años. Cuenta con cinco escenarios y promueve descubrir nuevos estilos trayendo grupos que nunca antes habían actuado en la ciudad con una gran variedad de actividades para familias y niños.

MORITZ BACK STAGE

Un ciclo de conciertos albergado dentro de la Fábrica Moritz de Barcelona que busca dar visibilidad a los jóvenes talentos musicales. Un formato íntimo en la sala 39 que busca el contacto directo entre los artistas y el público.

*Estos son solo algunos ejemplos de festivales, pero apoyamos muchos otros como: Spring Festival · Estaciones Sonoras · Festival Amante · Festival de Jazz Zaragoza · Super Remember · Festival Ciudadela de Pamplona · Polifonik Sound · Holika Festival · Radio al Sol · FIZ ·

Comprometidos con la gastronomía

Un sector muy importante para nosotros es el vinculado a la gastronomía y hostelería donde diariamente trabajamos de la mano desarrollando un gran número de colaboraciones en diversas actividades que organizan distintas asociaciones de Aragón como Horeca, Zaragoza Hostelera, Asociación de Cocineros de Aragón, Asociación de Sumilleres, Academia de Gastronomía, Asociación de celiacos..., y también diferentes escuelas de hostelería como Topi, Miralbueno o la Escuela de Teruel.

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.

TENEDORES CERVECEROS

“Cerveza en el plato y en la mesa” Tenedores Cerveceros nace con el objetivo de transmitir cultura cervecera de la mano de la hostelería en Zaragoza. En 2019 hemos consolidado este certamen gastronómico único con 60 establecimientos participantes que durante dos semanas crean múltiples propuestas culinarias aunando cocina y cerveza. Además, este año hemos colaborado con las escuelas de cocina, Escuela de Sabor y La Zarola, que ofertaron cursos en los que la cerveza servía como hilo conductor durante el cocinado acompañando también los platos en el posterior maridaje.

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 es una de las marcas que se suma sin dudar a esta iniciativa.

*Estos son solo algunos ejemplos de otros certámenes que apoyamos: Aragón con Gusto · Alcachofa de Benicarló · Feria de Gastronomía Aragonesa · Verduras de Tudela · Cena cocineros de Aragón · Premios Hostelería y Turismo · Madrid Gluten Free · Concurso de tapas de Zaragoza · Concurso de tapas de Pamplona · Premios Horeca · Slow Food Zaragoza · Asociación de maitres y sumilleres Aragón · Asociación Navarra Pequeña Empresa de Hostelería...

Comprometidos con el deporte

Para nosotros el deporte y sus valores están estrechamente vinculados a nuestra marca. Nuestro compromiso se remonta a los inicios de la compañía y desde entonces no hemos parado de apoyar multitud de actividades e iniciativas deportivas. Somos cómplices y estamos presentes en los principales acontecimientos sociales y deportivos que se celebran en Aragón y otras comunidades colaborando con más de 1000 colectivos, asociaciones, equipos, pruebas deportivas o entidades.

La Vuelta

Desde que se disputó por primera vez en 1935, La Vuelta no ha dejado de ganar popularidad y protagonismo durante finales de agosto y mediados de septiembre. Pertenece al calendario UCI WorldTour, máxima categoría de las carreras profesionales y es una de las grandes conocidas junto al Tour de Francia y el Giro de Italia.

Por primera vez en 2019 La Vuelta y Ceratizit Madrid Challenge, la carrera ciclista femenina, han brindado al final de cada etapa con cerveza, y hemos tenido el placer de que fuera con la nuestra.

Fútbol

El fútbol, sus valores y disfrute siempre han acompañado nuestra historia. Defendemos y compartimos origen con los equipos de Aragón y por esta razón acompañamos desde hace más de una década al **Real Zaragoza** y **SD Huesca**. Además, apostamos por apoyar otros equipos locales cuyos valores de perseverancia compartimos como es el **Deportivo Alavés**. Equipos que se convierten en embajadores de nuestra marca allí donde van tanto en primera y segunda división reflejando esfuerzo, trabajo duro y humildad.

Basket

Casademont Zaragoza

Desde el nacimiento de Basket Zaragoza, hemos apoyado al equipo y a su afición viviendo con ellos grandes momentos históricos. Nos colgamos al cuello una bufanda personalizada, para rugir con la ciudad de Zaragoza todos los éxitos que están por llegar en esta disciplina.

Saski Baskonia

Con el motivo de la celebración de la Final Four en Vitoria-Gasteiz rendimos un pequeño homenaje a todos los jugadores que han formado parte de la familia Saski Baskonia a lo largo de la historia con el lanzamiento de su “12 histórico” de 12 botellas personalizadas con 12 jugadores históricos elegidos por sus seguidores.

Pelota vasca

Este 2019 entramos a formar parte del conjunto de empresas que apoyan La Pelota y su desarrollo como modalidad deportiva. Para nosotros La Pelota representa la belleza por el esfuerzo y la dedicación y el apoyo por mantener las raíces de la zona.

Apoyamos el respeto por la tradición, lo auténtico y diferente, y este deporte representa a la perfección estos valores.

Astún Y Candanchú

El valle del Aragón tiene mucho que ofrecer, este año hemos querido ponerlo en valor junto a Candanchú y Astún bajo la promoción: “Dos mejor que una” para la temporada 2019-2020. Las dos pistas se unen de la mano de Ambar para que el disfrute del esquí en el Pirineo aragonés se multiplique por dos. El resultado para llevar esta joya pirenaica a más gente ha sido a través de cuatro millones de botellines de cerveza que ofrecerán más de 12.500 bonos de esquí dos por uno.

Camino de Tokio 2020 Paralímpicos

Este año hemos anunciado que somos el patrocinador oficial del equipo paralímpico español, y ya estamos soñando a lo grande por formar parte de esta gran y ejemplar familia. Más que orgullosos de compartir valores como el esfuerzo, constancia y superación, un espíritu constante de reto, de crecer entre los grandes, con el que nos sentimos identificados.

Estos son solo algunos ejemplos de actividades deportivas o equipos a los que apoyamos, pero colaboramos con muchos otros como:

Candanchú Snow Volley · Gala del deporte Aragonés · Balón de Oro del Periódico de Aragón · Acuathlon USJ · Kdrete Trail · Cicloturista Quebrantahuesos · Iberica BTT Daroca · Fat Rugby · Estampida Nocturna Cadrete · Ultra Tril Alquezar · Zufarian Race · Descenso BBT Biescas · Ultra Trail Benasque · Ultra Trail Sierra de Guara · Moto GP Alcañiz · Cronoescalada San José · Carrera 10k bomberos · Trofeo patinaje ciudad de Zaragoza · 10k Ciudad de Zaragoza · Rally de Sitges · Rally Costa Brava, Cursa San Andoni...

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 2.123 miles de euros (2018: 2.570 miles de euros).

Respecto al impuesto sobre beneficios, entendido este como el impuesto corriente, ha ascendido a un gasto de 206 miles de euros en el ejercicio 2019 (2018: 517 miles de euros de gasto). Asimismo, el importe pagado por impuesto sobre beneficios en el ejercicio 2019, incluyendo pagos a cuenta y otros conceptos, ha ascendido a 27 miles de euros (2018: 1.544 miles de euros).

En cuanto a subvenciones, durante el ejercicio 2019 no se ha producido cobro alguno por este concepto (2018: 0 euros).

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	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	1	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	1	n/a
KPIs	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. * 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 <u>estándares de Global Reporting Initiative</u> , debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. * <u>Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.</u> * 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. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	SI	Global	Indicadores GRI que se indican a lo largo de la presente matriz		n/a

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
Cuestiones medioambientales	Global Medio Ambiente					
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. dericados de la ley de responsabilidad ambiental)	SI	Global	103	2.1	n/a
	Contaminación					
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente 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	2.2	n/a
	Economía circular y prevención y gestión de residuos					
	Economía circular	SI	Global	103	2.5	n/a
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	SI	Global	103, 306-2	2.5	n/a
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	NO	Global	103	2.5	n/a
	Uso sostenible de los recursos					
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	SI	Global	303-1, 303-2	2.2	n/a
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	SI	Global	103, 301-1	2.2	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	2.2	n/a
	Cambio Climático					
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados 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	2.3	n/a
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	SI	Global	103	2.3	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	2.3	n/a
	Protección de la biodiversidad					
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	NO	Global			n/a
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	NO	Global			n/a

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo					
	Número total y distribución de <u>empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional</u> ;	SI	Global	103, 102-8, 405-1	3.2	n/a
	Número total y distribución de <u>modalidades de contrato de trabajo</u> ,	SI	Global	102-8	3.2	n/a
	Promedio anual 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	3.2	n/a
	Número de <u>despidos por sexo, edad y clasificación profesional</u> ;	SI	Global	401-1	3.2	n/a
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	SI	Global	405-2	3.3	n/a
	La remuneración media de los consejeros y directivos , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo ,	SI	Global	103, 405-2	3.3	n/a
	Implantación de políticas de desconexión laboral ,	SI	Global	103	3.4	n/a
	Empleados con discapacidad .	SI	Global	405-1	3.2	n/a
	Organización del trabajo					
	Organización del tiempo de trabajo	SI	Global	103	3.4	n/a
	Número de horas de absentismo	SI	Global	403-2	3.4	n/a
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	SI	Global	103	3.4	n/a
	Salud y seguridad					
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	SI	Global	103	3.5	n/a
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	SI	Global	403-2	3.5	n/a
	Relaciones sociales					
	Organización del diálogo social , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	SI	Global	103	3.6	n/a
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país ;	SI	Global	102-41	3.6	n/a
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	SI	Global	403-4	3.6	n/a

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
	Formación					
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	SI	Global	103	3.7	n/a
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	SI	Global	404-1	3.7	n/a
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	SI	Global	103		n/a
	Igualdad					
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	SI	Global	103	3.8	n/a
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), 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;	SI	Global	103	3.8	n/a
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	SI	Global	103	3.8	n/a
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida 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	4.4	n/a
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	SI	Global	406-1	4.4	n/a
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	SI	Global	407-1	4.4.	n/a
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	SI	Global	103	4.4.	n/a
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	SI	Global		4.4.	n/a
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	SI	Global		4.4.	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 prevenir la corrupción y el soborno;	SI	Global	103, 102-16, 102-17	4.1	n/a
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	SI	Global	205-2	4.1	n/a
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	SI	Global	413-1	5.1	n/a
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible					
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local ;	SI	Global	103	5.1.	n/a
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio ;	SI	Global	103	5.1.	n/a
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	SI	Global	103	5.1.	n/a
	Las acciones de asociación o patrocinio .	SI	Global	102-13	5.1.	n/a
	Subcontratación y proveedores					
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	SI	Global	102-9	4.3.	n/a
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	No	Global	103	n/a	n/a
	Consumidores					
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	SI	Global	103	4.2	n/a
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	SI	Global	103	4.2.	n/a
	Información fiscal					
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	SI	Global	103	5.2	n/a
Subvenciones públicas recibidas	SI	Global	201-4	5.2.	n/a	