

Estado de Información No Financiera

**GRUPO AGORA
2020**

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 2020. 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 2021.

En la elaboración de este 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 2020 alcanzamos un ingreso total de 139.051 miles de euros y empleamos aproximadamente a 750 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.

A continuación incluimos algunos datos relevantes sobre nuestras marcas:

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 propiciado el lanzamiento de 12 nuevas cervezas entre 2016 y 2020. Allí se sirven en un año normal 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.

Tanto Ambar como Moritz, tienen presencia en mercados internacionales, tanto en el resto de la Unión Europea, como en el resto del mundo.

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 se enfrenta al riesgo en el corto y medio plazo, generado por la evolución del covid-19, sus consecuencias en términos de crisis económica mundial y las restricciones en la movilidad y en el desarrollo de las actividades económicas a escala mundial, nacional y regional. Esta incertidumbre económica ha generado una ralentización importante del consumo.

Por otro lado, debido a la evolución del turismo este último año y su efecto directo en el sector hostelería, hay que valorar cual es la evolución futura del mismo en los próximos años en función de los controles y medidas que tomen los gobiernos tras la pandemia.

En el largo plazo, el Grupo no se enfrenta a ningún riesgo específico más allá de incertidumbre económica a nivel mundial que puede venir tras el covid-19.

- **Entorno sectorial:** El sector de la fabricación y comercialización de cerveza ha sido un sector muy afectado por las restricciones implantadas por los gobiernos en el canal Horeca, y para cubrir este riesgo el Grupo está potenciando la comercialización en el canal Alimentación, donde se ha transferido una parte importante del consumo que se desarrollaba en los bares y restaurantes.

Por otro lado, dentro de las acciones para controlar el riesgo a medio plazo, el Grupo enfocará su gestión en controlar y apoyar la gestión de los establecimientos de hostelería que puedan verse afectados tras la situación de crisis generada por la pandemia.

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, no obstante, no se prevén efectos a corto plazo en este apartado. De cara posibles cambios en el medio y largo plazo, 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.

Debido a la situación generada por el covid-19 el Grupo está gestionando su riesgo comercial de manera muy estricta asegurando los controles de crédito para minimizar los impagos de los clientes.

A medio plazo, debido a la situación generada por el covid-19 el Grupo prevé una posible situación de cierres de establecimientos de hostelería tras la finalización de la pandemia.

2. Gestión medioambiental

2.1 Enfoque de gestión

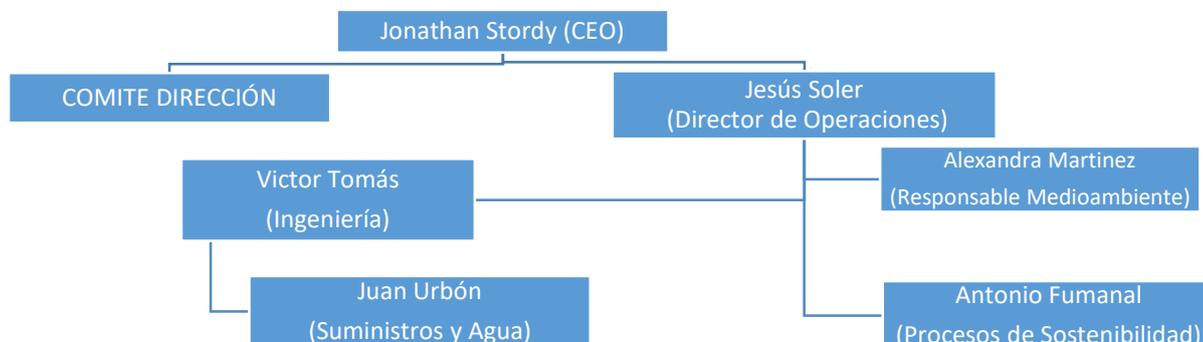
El Grupo AGORA integra los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como base de su actividad empresarial, es su aproximación responsable a los recursos que le proporciona el ambiente natural y social del que forma parte.

Disponemos los recursos para asegurar el éxito en la continuidad del negocio dirigiendo nuestros esfuerzos para sentirnos orgullosos de nuestra contribución a la sociedad.

- Fomentamos el respeto por nuestro entorno tanto dentro como fuera de nuestro lugar de trabajo.
- Nos involucramos en la mejora del uso del agua tanto en nuestras instalaciones como en toda la cadena de suministro.
- Generamos un proyecto de mejora de eficiencia energética para maximizar el ahorro priorizando en el uso de combustibles en función de su menor impacto ambiental.
- Impulsamos la innovación de tecnologías sostenibles y el uso de fuentes renovables para reducir la huella de carbono de nuestras operaciones, influyendo en toda nuestra cadena de suministro, desde la elaboración hasta la distribución de nuestros productos.
- Invertimos para que nuestros principales sub-productos se incorporen con más valor a la cadena alimentaria humana.
- Nos organizamos para que los residuos puedan ser reciclados con el mayor valor posible.
- Innovamos en el uso de tecnologías que permitan reducir nuestra huella de carbono.

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:

- Nuestro CEO lidera el compromiso de nuestra organización con los ODS, asegurando que todas las áreas establecen sus fundamentos adaptados a su actividad a través del Comité de Dirección.
- El Director de Operaciones asume el liderazgo del seguimiento de los ODS en el área que tiene un potencial mayor impacto medioambiental, las operaciones de producción y distribución. El Responsable Medioambiental coordina las actividades necesarias de todo el equipo de operaciones, asegurándose de que todos los equipos del grupo Agora S.A. disponen de las herramientas adecuadas para cumplir y avanzar en los compromisos y responsabilidades medioambientales. Asume la tarea de documentar el progreso y estado de los ODS.
- El Responsable de Ingeniería a través de su equipo de gestión de Energía y Agua asume los compromisos de las áreas de energía y agua tanto en su suministro como en su disposición.
- El área de procesos se apoya técnicamente a todas las áreas de la compañía para que dispongan de la información, la capacitación y los conocimientos necesarios para atender el seguimiento de los ODS

La compañía cuenta con un sistema de gestión que definidos en cada etapa de la cadena productiva para eliminar o minimizar el impacto medioambiental. Tales sub-procesos se describen a continuación:

1.- Recepción y manejo de granos:

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

2.- Producción de mosto:

Las instalaciones de la sala de cocción funcionan con doble sistema de recuperación de energía térmica. Por un lado, recuperan los vahos de la ebullición y por otro ordenan los trasiegos de fluidos siempre a contra corriente para minimizar el consumo de gas natural y electricidad para la producción de vapor necesario en el proceso de cocción. Parte del proceso de cocción utiliza el agua caliente recuperada en lugar de necesitar vapor como fuente térmica.

El subproducto que se genera en esta etapa del proceso de producción, el **bagazo de cerveza**, se destina como **alimento para ganado** vacuno principalmente. Una pequeña pero creciente cantidad se destina a la elaboración de pan, directamente para alimentación humana.

3. *Proceso de Fermentación:*

Durante el proceso de fermentación se produce, como sub-producto, CO₂. Este gas se recoge en la planta de recuperación lo que nos permite reutilizarlo en nuestros procesos que exigen atmósferas inertes y presurización de las atmósferas de todos los equipos en contacto con la cerveza y en el ajuste de carbonatación de la cerveza.

También se genera un exceso de levadura, que es destinado también para alimentación animal, en este caso mayoritariamente de ganado porcino.

4. *Proceso de Envasado:*

Mantenemos una importante presencia en el mercado de envases retornables: Barriles de acero inoxidable y botellas de vidrio en cajas de plástico. Todas nuestras paletas de madera se gestionan en régimen de “pool” de alquiler.

Los restos de materiales y los propios embalajes en los que los recibimos son separados y gestionados a través de una compañía especializada y autorizada para estos trabajos.

5. *Logística*

Desde el año 2016 la compañía ha venido sustituyendo su transporte por **camiones híbridos**. Seguimos avanzando en esta dirección en línea con las nuevas normativas de distribución dentro de las ciudades.

Dentro de las herramientas que se han establecido para llevar a la práctica nuestra aproximación respetuosa con el medioambiente, podemos destacar:

Para el ciclo de agua:

- a) Un sistema de tratamiento de agua que, mediante procesos exclusivamente físicos, garantiza la calidad de nuestra principal materia prima para la elaboración de nuestra cerveza. La eliminación de los desinfectantes clorados elimina la presencia y emisión de trihalometanos al medio.
- b) Una estación depuradora de agua residuales industriales para el centro productivo de La Cartuja. La instalación vierte las aguas depuradas a la red de alcantarillado municipal. Por decisión estratégica su calidad de vertido es de una exigencia superior igualando a la requerida para el vertido a cauce de dominio público, lo que añade garantía a nuestra responsabilidad en el ciclo del agua. Esta alta calidad de vertido es la primera condición que asumimos de cara a cerrar el ciclo del agua en un futuro conforme el desarrollo tecnológico lo posibilite.

- c) El sistema de recogida, clasificación y reciclado de los residuos de todos los centros de la compañía se revisa anualmente para optimizar su funcionamiento. En 2020 la logística del centro de La Cartuja ha sido reorientada para minimizar el esfuerzo logístico y garantizar una separación perfecta por tipo de residuo.

Una vez estabilizada la producción de cerveza en el centro de La Cartuja, hemos podido evaluar con precisión nuestra huella de carbono. Desde el área de compra de materias primas, fundamentalmente local o nacional, hasta el reparto capilar a nuestros clientes. La siguiente tabla resume 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 aumentar la presión financiera sobre clientes claves.	2. Nos mantenemos en constante mejora para ser competitivos.
3 La falta de agua en nuestras fábricas y los acuíferos de los que nos surtimos.	3. Buscamos ser más eficientes en el uso del agua mediante una buena gestión de los recursos.
4 Accidentes climáticos que afecten tanto a nuestros suministros agrícolas como la actividad de nuestros clientes de restauración.	4. La estrategia comercial se diseña para ser flexible y resiliente. Buscamos indicadores a medio y largo plazo, priorizando sobre impactos a corto plazo.
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. Nos asociamos con otros implicados para formar ecosistemas más robustos antes estos cambios.

El Comité de Dirección revisa regularmente el “Sistema de planificación anual” como herramienta base de 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, 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.

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 período 2019 - 2020:

Energía	Consumo 2019(Gj)	Consumo 2020(Gj)
Eléctrica	56.529	48.647
Gas Natural	101.803	78.472
Gasoil	32.799	20.734
Total	191.131	147.493

Debido al contexto de cierres y restricciones en la hostelería a lo largo de 2020, donde se encuentran los principales clientes de la compañía, Grupo Ágora ha reducido su volumen de producción de cerveza, agua, refrescos, y otros productos, lo que ha derivado en un menor consumo de suministros (agua, electricidad, gas) necesarios para la fabricación de nuestros productos.

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.

El traslado de las instalaciones de producción de cerveza a la nueva ubicación de La Cartuja nos ha permitido optimizar los recursos.

Estos números confirman la idoneidad en la instalación de equipamiento de última generación en cuanto a la optimización energética se refiere:

- 1.- **Sistema de recuperación de los vahos** de la caldera de ebullición de mosto que permite recuperar la energía térmica de la condensación del vapor lo que reduce el consumo de gas natural (Reducción de consumo de energía térmica).

- 2.- **Los sistemas de maceración de las calderas de malta utilizan agua caliente recuperada en lugar de vapor directo**, lo que ayuda a reducir el uso de gas natural para producir vapor. (Reducción de consumo de energía térmica).
- 3.- El sistema de nuevos **intercambiadores de calor** por etapas escaladas de temperatura en la nueva sala de cocidas, permite recuperar el agua caliente hacia una pila térmica (que actúa como acumulador de energía térmica). La gestión optimizada por un ordenador central dedicado nos **permite reducir la utilización de gas natural en la producción de vapor**.
- 4.- Los **compresores de aire con motores de alta eficiencia** reducen el consumo de energía eléctrica.

Consumo de materiales

A continuación, se presentan nuestras principales materias primas y materiales de envasado que utilizamos en nuestra cadena de producción mostrando los consumos reales del ejercicio 2020, la comparativa con el año anterior, así como las previsiones hasta 2023, las cuales han sido estimadas considerando la eficiencia que la nueva planta, así como las propias previsiones de incremento de producción:

Material	2019	2020	2021	2022	2023
MMPP (Cereales)	19.720	13.082	15.500	17.000	19.000
Botellas y latas	93.273	111.872	105.000	100.000	105.000

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

La reducción de las MMPP es debida al contexto de cierres y restricciones en la hostelería a lo largo de 2020, donde se encuentran los principales clientes de la compañía, Grupo Agora ha reducido su volumen de producción de cerveza, agua, refrescos, y otros productos, lo que ha derivado en un menor consumo de las materias primas necesarias para la fabricación de nuestros productos.

No obstante, las botellas y las latas han aumentado como consecuencia del crecimiento del consumo de nuestros productos en el canal de alimentación.

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:

- Puesta en marcha de un sistema preciso para medir el aprovechamiento de nuestras materias primas lo que nos guía para reducir las mermas.
- Los sistemas automáticos de control nos permiten ganar reproducibilidad y fiabilidad al estabilizar los protocolos de operaciones bajo condiciones estables.

- Este 2020 se han ampliado los equipos para detección temprana de fallos en el llenado de latas, lo que permite una rápida identificación de los problemas que originan las pérdidas de envase.

Uso del agua

Nos surtimos de pozos perforados sobre el acuífero aluvial del Ebro de gran capacidad de aporte pero que requieren un complejo tratamiento para su uso dadas las altas concentraciones de sales que contiene el subsuelo, especialmente rico en sulfatos. 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

Para consumos de agua de boca y por seguridad de suministro mantenemos la conexión y consumo de agua de la red de suministro municipal.

El consumo de agua del ejercicio 2020 ha ascendido a 541.886 m³ (2019: 539.825 m³), desglosándose por tipo de extracción de la siguiente manera:

Tipo de extracción	m ³ 2019	m ³ 2020
Red pública	73.329	8.363
Pozos	466.496	533.523
Total	539.825	541.886

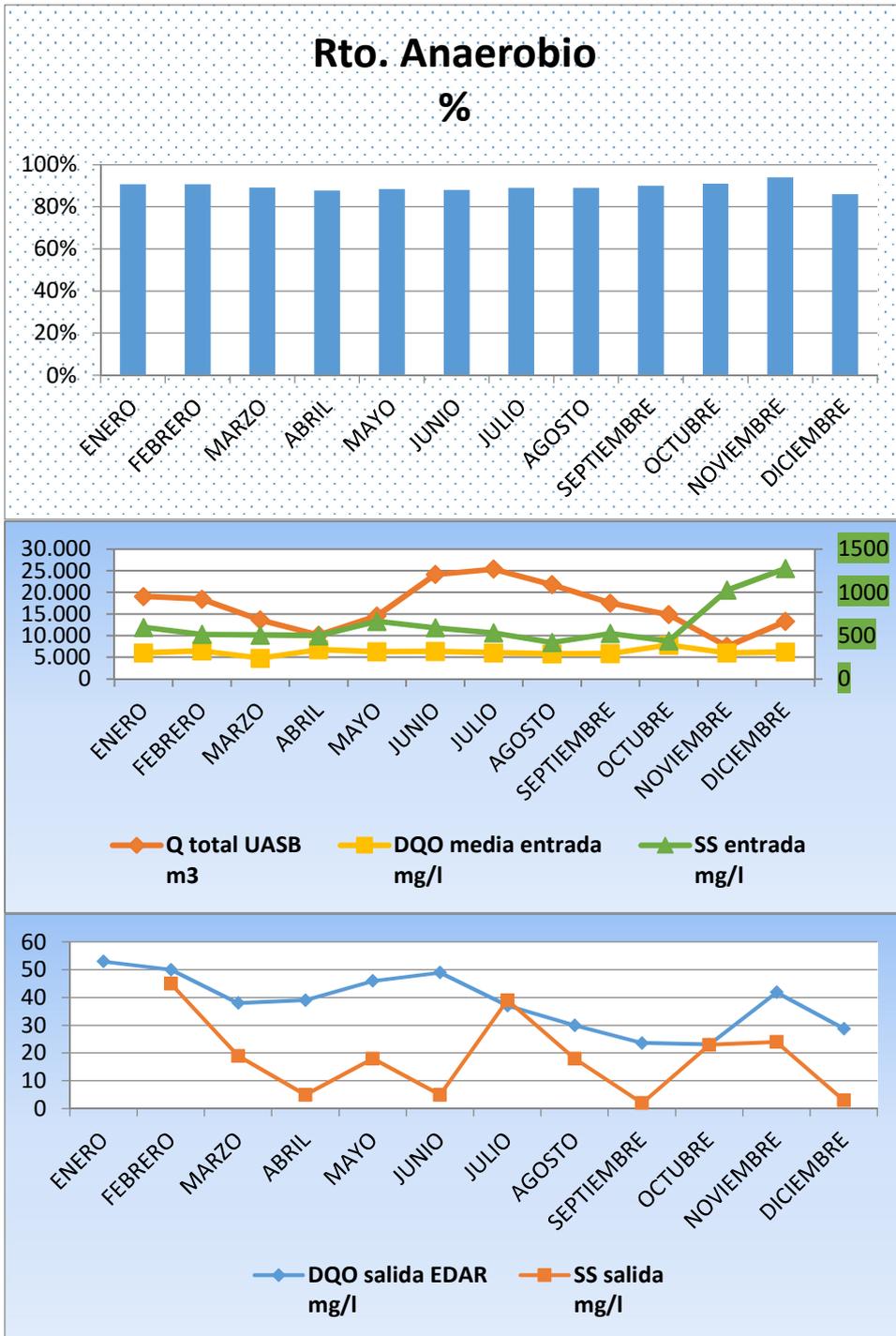
El nivel del consumo de agua está relacionado, no solo con la producción, sino también con el proceso de osmotizar todo el agua que se utiliza tanto en la elaboración como en las aplicaciones de limpieza de envases y tanques.

Respecto al consumo de agua de red pública, éste ha descendido como consecuencia del cambio de la producción a la fábrica de la de la Cartuja que requiere de otro tipo de consumos.

Todas las aguas de proceso y de uso general se tratan antes de verterse al sistema municipal de alcantarillado. Nuestra planta depuradora de aguas residuales, combina tratamientos en serie para así:

1. Eliminar sólidos en suspensión por filtrado a la entrada
2. Homogeneización de vertidos con presencia de tanque de calamidad en caso de vertidos inesperados agresivos para los tratamientos biológicos.
3. Eliminación de materia orgánica por gasificación en reactor anaeróbico de alto rendimiento.
4. Mineralización de materia orgánica en reactor aerobio de bajo consumo
5. Sistemas auxiliares de eliminación de compuestos azufrados.
6. Afinado con membranas de ultrafiltración.

El rendimiento de nuestra EDAR se puede calificar de muy bueno, conforme se muestran en los gráficos de resumen anuales:



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	Tn CO ₂ eq 2019	Tn CO ₂ eq 2020
Eléctrica	3.982	3.150
Gas Natural	5.777	4.441
Gasoil	2.489	1.612
Total	12.248	9.204

En el año 2019 la compañía inició el cambio hacia unas operaciones más eficientes. Los nuevos equipamientos están demostrando que su rendimiento cumple las expectativas tanto en cuanto a ahorro de energía térmica como eléctrica. La reducción de las emisiones se encuentra relacionada con la bajada del consumo energético, derivado de la situación de la Covid-19, así como a las mejoras en las operaciones.

A largo plazo establecemos la **neutralidad de carbono** como objetivo estratégico en la elaboración de cerveza. Adicionalmente colaboramos para que la logística pueda llegar a ese punto participando en las iniciativas de los ecosistemas sociales y empresariales con los que interactuamos.

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 producto de nuestra generación de vapor en calderas. Una reducción asociada a la optimización del uso del gas y la minimización del consumo.
- Emisiones de CO₂ producto de nuestra fermentación. Aunque proceden de una fuente renovable, nuestro interés es que con ese CO₂ cubramos todas nuestras necesidades de uso interno para evitar tener que recurrir a otras fuentes no sostenibles de suministro.
- Contaminación atmosférica en EDAR causado por la generación de gas metano (componente principal del biogás generado en el reactor anaerobio). La totalidad del biogás es quemado bien para el propio mantenimiento térmico de la EDAR.

2.5 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Los principales residuos que generamos producto de nuestra manufactura, así como las toneladas de sub-productos y residuos generadas son las siguientes:

Residuo	Toneladas 2019	Toneladas 2020
Vidrio	372	191
Plástico	50	34
Cartón	44	55
Bagazo	18.010	13.149
Levadura	2.507	1.942
Chatarra	89	60

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 política comercial la venta de cerveza envasadas en elementos retornables como son el barril y la botella retornable. Este año 2020 ha visto comprometido este objetivo por el cierre de los establecimientos de hostelería y el aumento del consumo en el hogar, un punto de consumo donde la utilización de envases sin retorno es mayoritaria.

Plástico:

Todo el film del embalaje ya está producido con un 50% de material procedente del reciclado post-consumo. Por otro lado, contamos con la separación y retiro de residuos de este material.

Cartón:

La totalidad del cartón utilizado se ensambla utilizando papeles reciclados. En los embalajes que necesitan fibra virgen, esta procede de explotaciones certificadas

Bagazo:

Este subproducto es destinado a la alimentación animal. Una pequeña parte de este subproducto es destinado a consumo humano en la fabricación de pan.

Levadura:

Este sub-producto 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 a alimentación animal.

Chatarra:

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

Para minimizar el desperdicio alimentario contamos con un programa de colaboración con el Banco de Alimentos.

2.6 Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

La Empresa es muy consciente de que sus actividades comerciales están estrechamente relacionadas con el medio ambiente y tiene como objetivo realizar los máximos esfuerzos para protegerlo, lo que incluye la adopción de medidas tendentes a preservar la biodiversidad.

Ese respeto por la biodiversidad ocupa un lugar principal en el seno de la estrategia corporativa de la Empresa, que lleva a cabo actividades con el objetivo de reprimir el aumento del impacto en la biodiversidad y lograr un equilibrio neto positivo respecto de la misma. Entre esas actividades estratégicas encontramos las siguientes:

1. Cumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales.
2. Evitar el deterioro de la contaminación del aire y la contaminación del agua.
3. Establecimiento de objetivos para la reducción de emisiones de CO₂ y trabajo continuado en aspectos relacionados con el cambio climático.

2.6.1 Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

Al no operar en áreas protegidas no se registra el impacto en este sentido.

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 2020-2021 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).
 - 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	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<30	21	21	14	20	2	2	1	1	-	-	-	-
30-50	183	180	67	57	2	0	2	1	-	-	7	8
>50	38	36	7	9	-	1	1	1	-	-	-	-
Total	242	237	88	86	4	3	4	3	-	-	7	-

Consejeros												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	2	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	5	6	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Alta Dirección												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	6	6	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	4	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	10	9	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Trabajadores no cualificados												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<30	40	29	14	9	4	4	8	6	-	-	1	1
30-50	203	173	19	21	1	1	-	-	-	-	-	-
>50	76	70	4	4	1	2	-	-	-	-	-	-
Total	319	272	37	34	6	7	8	6	1	-	1	1

Administración												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<30	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	29	31	6	10	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	9	11	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	39	43	8	11	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTAL												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<30	62	51	29	29	6	6	9	7	-	-	1	1
30-50	423	393	94	89	3	1	2	1	-	-	7	8
>50	130	123	12	14	1	3	1	1	-	-	-	-
Total	615	567	135	132	10	10	12	9	-	-	8	9

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

	Indefinidos		Temporales		Total	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Hombres	520	510	105	67	625	577
Mujeres	125	129	30	21	155	150
	645	639	135	88	780	727

La reducción durante el 2020 de los contratos temporales se encuentra directamente relacionada con la situación de la covid-19

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

El cálculo del promedio durante el ejercicio 2020 se ha computado considerando el tiempo durante el cual las personas han prestado sus servicios, es decir, sin considerar el periodo durante el que hubiera habido expedientes de regulación temporal de empleo. De ahí la variación con respecto al ejercicio anterior.

Comerciales, vendedores y similares												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<30	20	18	11	15	2	2	1	1	-	-	-	-
30-50	182	159	69	50	2	1	3	2	-	-	7	7
>50	39	32	7	7	-	-	1	1	-	-	-	-
Total	241	209	87	72	4	3	5	4	-	-	7	7

Consejeros												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<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	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	6	6	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	4	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	10	9	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Trabajadores no cualificados												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<30	38	22	13	6	6	1	10	4	-	-	-	-
30-50	210	157	19	20	2	1	2	-	1	1	-	-
>50	81	63	5	3	-	2	-	-	-	-	-	-
Total	329	243	37	29	8	4	12	4	1	1	-	-

Administración												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<30	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	29	33	6	10	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	9	11	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	40	45	8	11	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTAL												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<30	59	41	25	21	8	3	11	5	-	-	-	-
30-50	429	357	96	82	4	2	5	2	1	-	7	7
>50	136	112	13	11	-	2	1	1	-	-	-	-
Total	624	510	134	114	12	7	17	8	1	-	7	7

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

	Indefinidos		Temporales		Total	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Hombres	523	458	115	113	638	571
Mujeres	122	59	35	16	157	75
	645	517	150	129	795	646

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Despidos por edad		
	2019	2020
<30	6	9
30-50	30	31
>50	14	5
	50	45

Despidos por sexo		
	2019	2020
Hombre	43	34
Mujer	7	11
	50	45

Despidos por clasificación profesional		
	2019	2020
Alta Dirección	1	1
Comerciales, vendedores y asimilados	25	13
Consejeros	-	-
Trabajadores no cualificados	19	27
Administración	5	4
	50	45

Asimismo, la tasa de rotación en 2020 es de 9%. 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	
2019	2020	2019	2020	2019	2020
6	5	2	1	8	6

3.2.1 Afeción ERTES

Dada la situación de pandemia, a consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19 y debido al contexto de cierres y restricciones en la hostelería a lo largo de 2020, Grupo Agora se ha visto obligado a aplicar ERTES en varias de sus sociedades, con mayor o menor impacto dependiendo de la vinculación directa con la operativa del negocio, y teniendo en cuenta el carácter dinámico de su calendarización debido a la variabilidad en las restricciones impuestas.

En el contexto de cierre total del mercado llegamos a aplicar hasta un 70% de ERTE a nivel global, afectando mayoritariamente al equipo comercial y logístico. Atendiendo a la actividad económica de cada una de las sociedades integrantes del Grupo, se han tramitado ERTES de limitación de actividad, así como ERTES por causas productivas.

Podemos dividir los periodos de ERTE aplicados en dos franjas: la primera comprende los meses de marzo a junio, coincidiendo con la primera ola de la pandemia, y la segunda comprende los meses de octubre hasta el primer trimestre de 2021, coincidiendo con la reactivación de las restricciones.

En cuanto a las condiciones en las que se aplican, son las siguientes:

1. La empresa complementa cada día de afectación a ERTE con un 10% del salario fijo del trabajador.
2. Se mantiene el devengo íntegro de pagas extras, que se han abonado durante su aplicación.
3. Se mantiene el devengo íntegro de vacaciones, que se han disfrutado durante su aplicación.

3.3. Remuneraciones

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

Media devengos por sexo				
Euros	2019	Brecha	2020	Brecha
Hombres	40.195	33%	32.330	18%
Mujeres	26.828		26.555	

Media de devengos por clasificación profesional						
Euros	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Comerciales, vendedores y asimilados	39.279	26.624	32%	29.715	24.227	18%
Consejeros	247.175	*	-	228.083	*	-
Alta dirección	177.338	*	-	163.594	*	-
Trabajadores no cualificados	29.616	20.088	68%	23.888	23.851	0%
Administración	72.891	39.502	54%	60.096	41.845	30%

** 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	2019	2020
<30	22.422	22.022
30-50	35.661	29.466
>50	54.774	46.280

Remuneración media de consejeros y directivos

Remuneración media		
Euros	2019	2020
Consejeros:		
Hombres	247.175	228.083
Mujeres	*	*
Directivos:		
Hombres	177.338	163.594
Mujeres	*	*

* 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.

Para el cálculo de la retribución media/brecha salarial se ha considerado el salario teórico correspondiente a cada empleado anualizado a un ejercicio de trabajo y a tiempo/jornada completa, más los variables reales percibidos durante el ejercicio.

3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

Políticas de desconexión laboral

En Grupo Agora fomentamos la desconexión laboral a través de diferentes medidas de conciliación personal y profesional:

- Código de buenas prácticas en conciliación, que favorece un uso eficiente de las reuniones de trabajo y la desconexión laboral fuera del horario de trabajo.
- Actividades de ocio que facilitan la comunicación informal entre empleados y favorecen el ambiente laboral, como los “Viernes de Cañas” (el viernes último de cada mes, una vez finalizada la jornada, los empleados pueden disfrutar de la compañía de los compañeros en un ambiente no laboral; esta actividad en situación de pandemia se ha sustituido por los “Telecañas”, evento similar en formato virtual por videollamada).
- Equipos técnicos y administrativos:
 - Jornada continua de verano (horario de 8 a 16 h durante los meses de julio y agosto)
 - Jornada intensiva pre-puente (horario de 8 a 15 h en los días previos a un puente)
 - Teletrabajo voluntario los viernes.

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		
	2019	2020
% absentismo	1,80	2,3
Horas perdidas	41.304	50.872

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 01/01/20

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 2019	AT con Baja 2020	AT sin baja 2019	AT sin baja 2020	Total 2019	Total 2020
Hombres	28	20	36	21	64	41
Mujeres	4	3	1	3	5	6
	32	22	37	24	69	47

**No se tienen en cuenta ni ETT ni contratadas*

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 2019	Hombres 2020	Mujeres 2019	Mujeres 2020
Índice de frecuencia	25,67	19,01	15,95	11,24
Índice de gravedad	0,67	0,61	0,31	0,43

Índice de frecuencia: (Nº accidentes con baja / Total horas trabajadas) * 1.000.000

Índice de gravedad: (Nº jornadas perdidas a causa de accidentes / Total horas trabajadas) * 1.000

Respecto a enfermedades profesionales, durante el 2020 y 2019, no se han producido en ninguna de las empresas del 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.

Acciones realizadas por Dpto. de PRL durante el 2020 ante la pandemia y posible contagio por coronavirus.

Se presenta a continuación una memoria de acciones lideradas desde el Dpto. de Prevención de Riesgos del grupo Agora durante el año 2020 con objeto de hacer frente al riesgo biológico derivado SARS-CoV-2 en entorno laboral.

Para la implementación de las mismas se ha contado con la colaboración multidisciplinar de las áreas de operaciones, área de RRHH, Área de finanzas y dpto. de compras como principales, así como otras unidades clave de negocio. Se han aportado recursos humanos, técnicos materiales y económicos para hacer frente a la covid-19. Todas las acciones han sido validadas y refrendadas por el Consejo de Dirección (en adelante CODIR) que, constituyó en marzo del 2020 un gabinete de Crisis con todas las partes involucradas designando responsabilidades y autoridades sobre las actuaciones a adoptar.

El Dpto. de PRL ha realizado una vigilancia de las medidas adoptadas y un permanente seguimiento de los casos de contagio o aislamiento y se han establecido algunos indicadores de medida que, ayudan a comprobar el seguimiento satisfactorio de las buenas prácticas expuestas.

Las acciones realizadas engloban principales pilares básicos que enumeramos a continuación y detallamos:

1.- Determinación de responsabilidades y autoridades a través del Gabinete de Crisis.

La empresa ha creado un gabinete de crisis compuesto por unidades de negocio de fabricación, logística y comercial, RRHH y Finanzas representados por sus directores. A este gabinete liderado por el CEO de la compañía se une los gerentes de la compras y prevención de riesgos. A estas reuniones se unen dos consejeros del Grupo.

Comenzó el día 4 de marzo y desde el día 11 se mantuvo con una periodicidad diaria que permita conocer el impacto de la enfermedad en España y en nuestras empresas y trabajadores hasta la nueva normalidad, donde las reuniones del gabinete de crisis pasaron a ser de carácter semanal si bien, desde el dpto. de Prevención de Riesgos se reporta diariamente.

Se levantan actas de las reuniones para su reporte a directores y managers. Se garantiza en consecuencia, que la promoción de las medidas sanitarias sobre covid-19 se transmitan a todo el personal del grupo.

El contenido habitual de este reporte incluye:

- Información publicada por el Ministerio de Sanidad y el resto de autoridades competentes.
- Registro actualizado de los casos posibles, confirmados y contactos estrechos. Seguimiento y monitoreo de casos.
- Coordinar la implantación de las medidas técnicas y organizativas necesarias para prevenir contagios. (por ejemplo: incidencias control temperatura, cumplimiento por subcontratas medidas covid, presencia en oficinas o fábrica de trabajadores etc.).
- Comunicación de stocks o incidencias que, pudieran surgir en la adquisición y puesta a disposición de los materiales higiénicos y los equipos de protección individual necesarios en función del nivel de exposición al COVID-19 según los perfiles de trabajadores identificados y según las evaluaciones realizadas por servicio de prevención ajeno.
- Redacción de las comunicaciones sobre la normativa publicada sobre medidas de protección covid-19 así como, recomendaciones de Sanidad dirigidas a mantener puntualmente informada a la organización
- Seguimiento de los supuestos específicos de protección de trabajadores determinados por el servicio de prevención ajeno como sensibles o vulnerables a este riesgo biológico (Covid-19)

Grupo Agora ha realizado un estudio financiero con diferentes escenarios que permitan garantizar la continuidad del grupo incluyendo en todo momento, la sostenibilidad de los puestos de trabajo.

- 2. Identificación del peligro y evaluación del riesgo biológico de exposición al coronavirus** teniendo en cuenta, el perfil de cada puesto de trabajo, la interacción con clientes, contratas o público en general, y, por último, el carácter presencial o no presencial de la actividad laboral específica a desarrollar.

Las evaluaciones de riesgos se realizaron en colaboración con el servicio de prevención ajeno de MAS PREVENCIÓN, realizándose las actualizaciones precisas según la actualización de los protocolos la documentación técnica para profesionales publicados sobre la COVID-19 en el espacio de la web del Ministerio de Sanidad.

Evaluación de riesgos

Grupo Agora de acuerdo con lo dispuesto en el procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales elaborado por el Ministerio de Sanidad, dispone de la Evaluación de Riesgos frente a la exposición del COVID-19 todos los centros y ubicaciones del Grupo Agora

Dicha evaluación, tiene como objetivo determinar los riesgos laborales existentes debido a la exposición al nuevo Coronavirus SARS-COV-2, así como, indicar las medidas preventivas que son necesarias para eliminar, reducir y controlar tales riesgos en todos los puestos de trabajo del centro evaluado.

Se han realizado un total de 24 evaluaciones de riesgos; según ubicaciones del grupo. En todas las evaluaciones, se incluye las fases que forman parte de la actividad incluyendo el desplazamiento al centro, la entrada a las instalaciones, el uso de zonas comunes y los puestos de trabajo.

Las medidas preventivas se enmarcan en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos. Y se establecen según el cumplimiento del procedimiento de actuación para los Servicios de Riesgos Laborales frente a la exposición al nuevo Coronavirus.

En la totalidad de las evaluaciones realizadas se señala que los trabajadores del grupo Agora, se encuentran incluidos dentro de un escenario de baja probabilidad de exposición donde no sería necesaria el uso de Epi's.

No obstante, tan pronto pudimos abastecernos de mascarillas quirúrgicas y desde mediados del mes de abril, se impuso para todos los centros con producción y actividad del grupo Agora, el uso obligatorio de mascarilla. Esta medida, en el mes de mayo quedó refrendada por el ministerio de Sanidad donde se impuso para la "comunidad en general" el uso obligatorio de mascarilla.

El Dpto. de PRL reevaluó en mayo 2020 de forma interna y con objeto de aumentar los estándares de seguridad en lo referente a la dotación y suministro de epi's. Esta graduación se realizó atendiendo a la interacción con público, clientes y contratas.

Los Epi's entregados son:

PERFIL DE PUESTOS	EXPOSICIÓN	EPIS
PERSONAL OFICINAS	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN 1	Mascarilla quirúrgica
RECEPCION SAC	EXPOSICION DE BAJO RIESGO	Mascarilla quirúrgica + apantallamientos o Mascarilla ffp2 sin válvula de exhalación
COMERCIALES HDE	EXPOSICION DE BAJO RIESGO	Mascarilla quirúrgica +Mascarilla ffp2 sin válvula de exhalación
COMERCIALES HDI	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN 1	Mascarilla quirúrgica
COMERCIALES TRADE	EXPOSICION DE BAJO RIESGO	Mascarilla quirúrgica +Mascarilla ffp2 sin válvula de exhalación
CAMAREROS	EXPOSICION DE BAJO RIESGO	Mascarilla quirúrgica +Mascarilla ffp2 sin válvula de exhalación
COCINEROS	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN 1	Mascarilla quirúrgica
ALMACENES (Carretilleros y picking)	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN 1	Mascarilla quirúrgica
REPARTIDORES	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN 1	Mascarilla quirúrgica
OPERARIO PRODUCCION	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN 1	Mascarilla quirúrgica +Mascarilla ffp2 sin válvula de exhalación
OPERARIO ENVASADO	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN 1	Mascarilla quirúrgica
OPERARIO MANTENIMIENTO	EXPOSICION DE BAJO RIESGO	Mascarilla quirúrgica +Mascarilla ffp2 sin válvula de exhalación

3.- Determinación de **supuestos específicos de protección con la garantía de confidencialidad de los datos médicos**. De manera coordinada con del servicio de vigilancia de la salud de MAS PREVENCION se identificaron durante el mes de marzo y primera quincena de abril, aquellos trabajadores especialmente sensibles al SARS-CoV-2 y se estableció la naturaleza de su especial sensibilidad.

Desde las primeras comunicaciones en el mes de marzo se informó a los trabajadores de aquellas patologías que pudieran verse agravadas en caso de contagio por coronavirus interpelando a que se pusieran en contacto con Dpto. PRL para su evaluación como personal especialmente sensible. Igualmente se informó de la especial sensibilidad a todos los mayores de 65 años.

Desde el área de medicina de Trabajo de MAS PREVENCIÓN se emitieron los certificados individuales para aquellos trabajadores considerados vulnerables frente a posible infección por COVID-19. En total se registraron un total de 32 casos especialmente sensibles.

En todos los supuestos en colaboración con los managers se tomaron las medidas de tipo organizativo o medios de protección personal, que fueran necesarios. Cuando no fue posible la adaptación del puesto de trabajo, se solicitó la baja temporal.

4. Adopción medidas organizativas, higiénicas y técnicas relativas a cada actividad y agrupadas en sus planes de contingencia que adjuntamos como información adicional en anexos.

Derivado de la implementación y práctica de este elenco de medidas, las unidades de producción de dpto. de Operaciones, así como Retail ha quedado certificado por MAS PREVENCIÓN, con el sello AREA SEGURA.

Las empresas La Zaragoza, SA; Envasadora Miraflores, S.L, New Camba S.L en su ubicación de Cogullada, y las empresas de retail RS Santoni, S.L. y Muntaner 213 S.L ubicadas en Barcelona han recibido esta certificación para todo el año 2020.

Medidas Preventivas en relación a la sintomatología:

Para evitar la transmisión de esta enfermedad Covid-19 y otros procesos respiratorios infecciosos que generan incertidumbre, se abordaron 3 medidas paralelas que son:

- a) Información de sintomatología y medidas prevención informando a todo el personal que quién tuviera síntomas como fiebre, tos o sintomatología de catarro, no debía acudir al trabajo y quedándose en su domicilio en aislamiento preventivo. El trabajador que se encuentre en esta situación debe ponerlo en conocimiento de Dpto. de RRHH y al Dpto. de Prevención para iniciar el seguimiento del caso sospechoso/posible. Asimismo, se le informa al trabajador de ponerse en contacto con el teléfono habilitado por la CCAA de Aragón para la asistencia sanitaria el 976696382.
- b) Implantación de un PROTOCOLO DE TEMPERATURA a la entrada de las instalaciones de ubicaciones de fabricación, envasado, soporte y delegaciones desde el 13/03 de marzo. El protocolo alcanza al personal interno, transportistas, contratas y cliente. Registro documental de accesos.
- c) Restricción de visitas, reuniones y viajes. Aquellas imprescindibles para el desarrollo económico, deberán ser autorizadas por la dirección del área a la que corresponde y el dpto. de Prevención.

Medidas Técnicas Adoptadas

Derivada de esta evaluación de riesgos, los centros de trabajo han establecido medidas preventivas tanto medidas de tipo organizativo, higiénicas y técnicas entre la plantilla. Todas estas medidas se engloban dentro del marco de las directrices marcadas por el Ministerio de Sanidad. Pueden consultarse en detalle los planes de contingencia adjuntos.

A continuación, se indican de forma resumida un extracto de las mismas según se realice trabajo administrativo/personal oficinas o deba realizarse la actividad de forma presencial.

Puestos de Personal administrativo:

- Implementación Protocolo de teletrabajo: Desde 13/03 hasta el 15 de septiembre.
- Implementación Programa de ayuda al empleado, un apoyo psicológico por vía telefónica, debido a las nuevas y extremas circunstancias en las que nos encontrábamos.
- Puestos de recepción: apantallamiento de espacio para garantizar distancia de seguridad con transportistas o clientes.
- Reincorporación gradual de vuelta a la presencia física de oficinas desde 15 de septiembre. Vuelta a oficinas manteniendo el principio de máxima presencialidad en los equipos de trabajo, teniendo como condición los límites de distancia personal y medidas higiénicas generales. Se desarrolla una incorporación escalonada bajo las siguientes fases:
 - Fase: 21 de septiembre: 65% aforos máximos determinados PRL
 - Fase: 5-13 de octubre: 100% aforos máximos con medidas adicionales implementadas. (Ej. Mamparas instaladas).
 - Dotación de geles y virucidas.
 - Determinación de aforos máximos según dimensiones de la sala y comunicación a los manager.
 - Protocolos de renovación de aire natural y forzada.
 - Cierre de salas de recepción que no disponen de renovación de aire.
 - Instalación de purificadores en dpto. de sistemas por escasa posibilidad de renovación de aire.
- Se impartieron 4 sesiones de formación on-line entre los días 15 al 21 de septiembre para la vuelta post COVID en oficinas mediante video llamada informando de medidas en el entorno de trabajo, modo de distribución de los Epi's correspondientes frente al Covid-19, forma de utilizar las salas de reuniones, aforos, zonas de descanso y protocolos de actuación. Se contó con un total de 130 asistentes.
- Establecimiento de cartelería.
- Adquisición de medidores de CO2 por parte de PRL que valoren la calidad de aire interior en espacios cerrados.

A finales de diciembre 2020, se determinan nuevas medidas ante el nivel 3 de alerta sanitaria agravada hasta el 31 de enero en Aragón y el confinamiento perimetral por municipios hasta el 14 de enero en Cataluña.

- Oficinas: fomento del teletrabajo en los mismos términos que se implementó en abril de 2020, recomendando la presencia física únicamente en los casos estrictamente necesarios o excepcionales y bajo la coordinación de los directores y managers.
- Salas de recepción de fábrica La Zaragozana han quedado clausuradas aquellas salas de reuniones que no disponen de ventilación y renovación de aire. Las reuniones han quedado reducidas hasta el momento solo en aquellas salas que disponen de ventana, con uso obligatorio de mascarilla y un aforo máximo de 4 personas.

Desde RRHH se informa puntualmente según las recomendaciones de Sanidad sobre la necesidad de desplazarse de forma individual y con vehículo propio siguiendo las medidas preventivas exigidas en relación con las restricciones de libre circulación publicadas por cada fase. El personal que debía realizar su trabajo de forma presencial recibe la acreditación por parte de RRHH.

Puestos de trabajo con carácter presencial durante la jornada de trabajo

- Uso obligatorio de mascarilla independientemente de que se pueda mantener 2 metros.
- Puesta a disposición de los trabajadores de guantes en los puestos compartidos.
- Disposición de gel en todos los puestos compartidos.
- Entrega de virucida ox-virin para la limpieza del puesto y pantallas compartidos.
- Oficinas y puestos de recepción: apantallamiento de espacio para garantizar distancia de seguridad con transportistas o clientes.
- En almacenes y en el uso de equipos compartidos por carretilleros:
 - Obligación uso mascarilla
 - Implementación de Protocolo de limpieza de carretillas al comienzo del turno con lejía.
- Muelles de Carga:
 - Se ha informado a los conductores de que no deben salir de su cabina de camión. Si deseen acudir a las oficinas o al aseo lo harán con mascarilla.
- Está prohibido fumar desde agosto 2020 dentro de nuestras instalaciones de Fabrica Ambar para evitar contactos estrechos.



Entrega de Epi's:

- Se entrega a cada trabajador sus EPI's frente al riesgo biológico según su perfil. Este material de protección, así como gel hidro-alcohólico se suministra con carácter quincenal ajustando el suministro a personal con presencia en planta según las fases de desescalada.
- Los EPI's son entregados a los trabajadores por sus encargados o jefes de equipo.
- Los trabajadores son informados de las instrucciones de uso y eficacia según capsulas de seguridad emitida por el Dpto. de prevención.

Protocolo de limpieza

- Se intensificó la limpieza del personal de la contrata SAMSIC tanto en frecuencia de limpieza de espacio comunes, como vestuarios, comedores, fuentes de agua, así como también oficinas y salas de reuniones.
- Todos los espacios comunes son desinfectados por turno de trabajo.
- En la rutina de limpieza se han introducido productos químicos virucida conforme a la norma UNE14476: Lejía, Fulmiclean, Ft Solquat Quick, Clorosol Circuits 17, Clorodol Circuits Ha

ESPACIOS COMUNES:

Vestuarios

- Se establece aforos reducido en cada centro de trabajo.
- El personal cuya actividad no sea de excesiva sudoración o no desarrolle trabajos muy sucios debe venir cambiado desde su domicilio particular.
- Se intensifica la limpieza con personal externo.
- Se establecen turnos escalonadas de entrada para evitar aglomeraciones.

Comedores

- Asegurar aforos máximos en zonas de comedor y establecimiento de turnos de comedor.
- Las mesas se han separado para mantener una distancia de seguridad de 2 metros.
- Las fuentes de agua de uso interno, se ha colocado normas de uso. Se ha intensificado su limpieza con lejía por personal de contrata varias veces al turno. Las fuentes de agua para uso público han quedado consignadas.
- Disposición de agua y jabón, geles hidro-alcohólicos y virucida ox-virin.

- Carteles con información con los aforos y uso exclusivo por personal de AGORA. Carteles informativos



Salas de reuniones

- Prohibición de reunión que puedan realizarse mediante video llamada.
- Disposición de gel hidro-alcohólicos.
- Normas de limpieza y renovación de aire tras el uso de la sala.
- Aforos limitados y carteles informativos sobre uso.



Medidas organizativas:

Todos nuestros centros y ubicaciones han debido adaptarse a las distintas publicaciones sanitarias nacionales y autonómicas dictadas para contener la pandemia.

Las restricciones en la hostelería principalmente han exigido elasticidad en nuestros negocios, reorganización de jornadas y turnos en nuestra red logística de delegaciones y en última instancia ERTE´s incluso cierres temporales de nuestros centros.

Últimas medidas Adoptadas Dic 2020 en Fabrica Ambar: De forma temporal, debido a la tercera ola que se preveía tener en Aragón durante y después de las navidades se cerraron vestuarios y comedores de fábrica ámbar, con el fin de eliminar cualquier brote en fabrica por contagio estrecho, ante el considerable aumento de probabilidad de exposición al riesgo.

Una vez culminadas las celebraciones navideñas, en Fabrica Ambar y con objeto de garantizar la continuidad proporcionaron pruebas de antígenos a todos aquellos trabajadores que de forma voluntaria quisieran someterse ellas tras haber estado en contacto con pariente, amigos y/o familiares durante la época navideña. Se realizaron un total de 73 pruebas, arrojando en su totalidad un 100% de resultados negativos.

5.- Determinación de los cauces de comunicación y formación, estableciendo los procesos necesarios de comunicaciones internas y externas relevantes para la prevención y reducción de la covid-19 determinando qué, cuando a quién y cómo comunicar.

El día 5 de marzo, se realizó la primera comunicación transmitiendo las primeras medidas a todo el grupo por parte de PRL y con soporte de RRHH:

- Comunicación medidas según la información de OMS y Ministerio de Sanidad del gobierno de España.
- Uso de mascarillas: cuándo son necesarias y especificaciones.
- Primeras medidas del grupo sobre prohibición de viajes internacionales, visitas de contratas/clientes, medidas en centros logísticos: no bajarse del camión los repartidores, distanciamiento social de 1 metro, determinación de zonas de descarga separada para camiones con llegada de mercancía desde Italia, China y Japón en primer lugar.

El 12 de marzo:

- Se comunica la fórmula de teletrabajo reorganizando los grupos por director de área / managers de equipo.
- Por parte de PRL y ayuda de vigilancia de la salud de Spmas se determinan los casos sensibles a COVID- 19 forzando que este personal permanezca en sus casas. Se comunica a toda la organización el salario íntegro del mes de marzo.
- Se adjunta al comunicado el protocolo de Spmas sobre COVID-19
- Se comunican los canales de comunicación de las distintas áreas de soporte: PRL, RRHH y dpto. Sistemas.

Desde abril y con carácter quincenal se han emitido comunicados del CEO.

Otras comunicaciones realizadas por el Dpto. de PRL: Capsulas de seguridad (lista no exhaustiva)

11 Mar. 2020	Infografía sintomatología Coronavirus
23 Mar. 2020	Comunicación Programa ayuda al empleado
30 Mar. 2020	Medidas preventivas OMS y uso mascarillas
01 Abr. 2020	Medidas preventivas para personal Fabrica Ambar y envasado
14 May. 2020	Recordatorio Medidas implementados en confinamiento
20 May. 2020	Uso obligatorio mascarilla población.
15 Jul. 2020	Recordatorio medidas prevención en Nueva Normalidad.
20 Jul. 2020	Infografía sobre contacto estrecho
23 Jul. 2020	Medidas de prevención para trabajadores presenciales FAb Ambar y Botellería
19 Agost.2020	Prohibición de Fumar en Fabrica Ambar
Sept.2020	Retorno vuelta oficinas
22 dic. 2020	Cierre de vestuarios en Fabrica Ambar
7 enero 2021	Medidas Extraordinarias de teletrabajo hasta 29 de enero.

Todas las comunicaciones, así como el protocolo publicado por Spmas se encuentra colgado en la intranet del GRUPO AGORA a disposición del personal.

Asimismo, en el campus virtual del grupo está colgado un módulo COVID-19, incluido en el manual de acogida para el personal de que se incorpora a nuestra plantilla.

El programa de este curso incluye el siguiente contenido:

- Concepto coronavirus covid-19
- Medidas de higiene y prevención personal y colectiva ante covid-19
- Equipos de protección individual (EPI's): tipos de EPI's que pueden ser necesarios colocación y retirada de los mismos. Procedimiento de desecho.
- Gestión médica del covid-19.
- Definición de contacto estrecho.
- Comunicación de casos.

Cartelería, información y comunicados.

- Salas de reuniones: desde la nueva normalidad, a través de la intranet se comunicó el aforo máximo de cada una de las salas de reuniones, siendo el 50% de cada una. Ante la tercera ola de contagios, se ha procedido a la clausura de aquellas salas donde no hay una adecuada renovación del aire.

- Vestuarios: Se comunica el aforo máximo de los mismos, siendo de 6 personas en el interior, en fabrica Ambar, el uso obligatorio de mascarilla, y el mantenimiento de la distancia de seguridad.
- Comedores y zonas de vending: La capacidad de los comedores ha sido reducida, con el fin de establecer una distancia de seguridad entre cada una de las mesas de los mismos, en todos los centros de trabajo. En aquellos donde hay una mayor circulación de personas, se ha establecido un horario de comida y/o almuerzo entre los diferentes departamentos o centros.
- Entrega de manual de medidas de prevención frente al Covid-19. Teniendo en cuenta los diferentes centros, se encuentran colgados todos los manuales de medidas de cada centro.

Vigilancia de las medidas adoptadas

Desde la vuelta a la normalidad, se realizan auditorias del mantenimiento de medidas de seguridad adoptadas, así como también un seguimiento y control de las mismas en los centros de trabajo. Las auditorias son realizadas por parte del departamento de prevención de riesgos, y personal formado para el seguimiento de las mismas en delegaciones.

Seguimiento de casos de contagio o aislamiento.

El dpto. de PRL ha realizado el seguimiento de los siguientes supuestos:

Reporte de un caso sospechoso: Ante la sospecha de un posible caso y mientras no está confirmado, se ha procedido en colaboración con el manager del trabajador a aislar al trabajador del resto de la organización. Siempre que se ha sido posible, se le ha recomendado fórmulas de teletrabajo. En caso de no ser posible, se ha intentado valorar qué tareas debe realizar en solitario, en salas aparte o con medidas de protección más rigurosas.

Reporte de caso con sintomatología compatible covid-19.-En el caso de que se presentará sintomatología, se le recomendaba quedarse en casa, y ponerse en contacto con el médico de asistencia primaria de la seguridad social. A partir, de octubre y con a la aprobación de las pruebas de antígenos, para el personal con presencia imprescindible en el puesto de trabajo se solicita por parte del dpto. de PRL de Agora a través del área de meridiana del trabajo del SERVICIO DE PREVENCIÓN, PRL, prueba rápida de detección de antígenos.

Reporte positivo en empresa: El Dpto. de Prevención lleva a cabo un rastreo dentro de la empresa y en caso de que se pueda valorar la existencia de contactos estrechos se notifica al Servicio de Prevención ajeno. A continuación, dicho trabajador debe notificarlo a su centro de salud y quedar confinado el tiempo de 10 días.

De forma adicional se realiza una limpieza y desinfección específica e inmediata de las zonas de trabajo y espacios comunes donde ha permanecido el trabajador positivo.

En ocasiones, y por petición de supervisores y siempre que no se haya determinado caso estrecho, se puede proceder a realizar una prueba de rápida de detección de antígenos que permita analizar la necesidad de adoptar medidas adicionales para evitar brotes en la empresa.

Si el resultado de la PDIA es negativo, el trabajador se reanuda a su actividad laboral. Si, por el contrario, el resultado es "Positivo" el trabajador queda confirmado como "CASO positivo". En este último supuesto, el dpto. de PRL volvería a comenzar un nuevo rastreo de posibles casos estrechos en la sección/ dpto. Involucrado.

A continuación, se ejemplifica con esquema de actuación implementado.

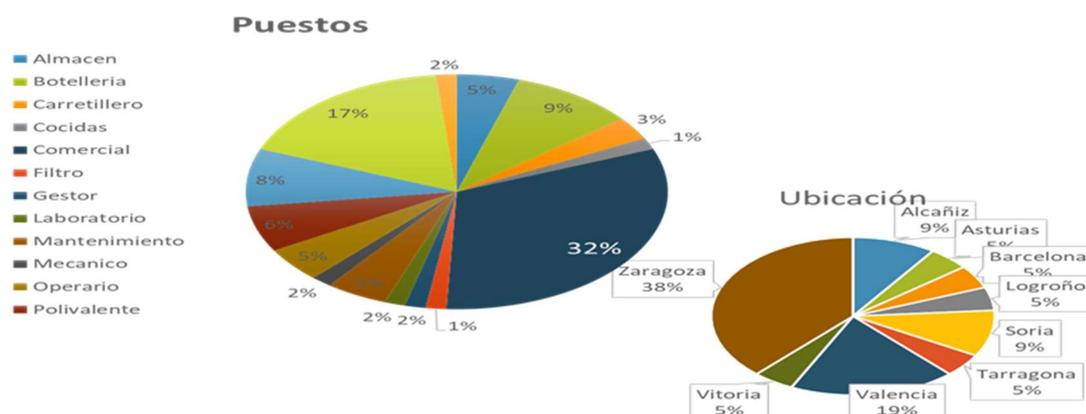


Indicadores de seguimiento: PRL COVID EN Cifras.

0 brotes internos
Se entiende por Brote: 3 o más casos con vinculo epidemiológico.

159 casos sospechosos reportados a Prl con un resultado de **38** positivos
Kip Agora: 23,9%

Estratificación de puestos de trabajo expuestos a mayor número de casos positivos o contactos estrechos. (FUENTE DE INFORMACION: MUTUA MAZ)



Información sobre trabajadores que han precisado baja laboral por motivos de covid. (FUENTE DE INFORMACION: MUTUA MAZ)

EMPRESA	TRABAJ	JORNADAS PERDIDAS	MESES	JORNADAS PERDIDAS
AGORA S.A.	1	7	Mar	119
BEBINTAR S.A.	47	522	Abr	79
CERVEZAS MORITZ S.A.	2	14	May	28
CONCECIONES Y B.CARBONICAS S.A.	1	6	Jun	6
ENVASADORA DE MIRAFLORES S.L.	10	161	Jul	166
LA ZARAGOZANA S.A.	7	143	Ago	153
MUNTANER 123 S.L.	3	30	Sep	86
NEW CAMBA S.L.	4	65	Oct	174
NOEDA DISTRIBUCIONES, S.A.	1	5	Nov	125
RSANTONI39S.L.	8	92	Dic	109
Total General	84	1.045	Total general	1.045

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.	
2019	2020
85%	85%

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

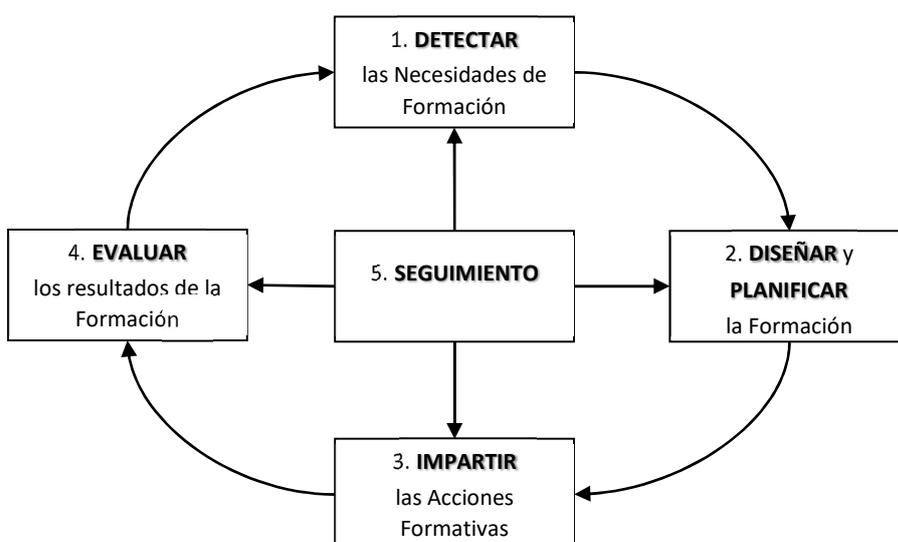
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

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 cinco 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 2019-2020, distribuidas por categorías profesionales, así como el promedio de horas por empleado:

	Total Horas 2019	Horas por empleado Promedio (2019)	Total Horas 2020	Horas por empleado Promedio (2020)
Comerciales, vendedores y similares	9.540	28	14.026	48
Consejeros	266	44	78	10
Alta dirección	488	44	560	60
Trabajadores no cualificados	3.133	8,1	1.392	5
Administración	2.797	58,6	2.417	44
TOTAL	16.223		18.473	

Impacto del Covid-19 en la formación

El mayor impacto ha tenido que ver con la conversión casi por completo de la modalidad referente de la formación. Antes de la pandemia el 80% de las formaciones correspondían a la modalidad presencial, y con la llegada de la pandemia se ha producido un cambio absoluto en la tendencia, pasando a ser la modalidad online la referente casi total de todo nuestro plan de formación.

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.

Plan de igualdad:

Estamos iniciando nuestro Plan de Igualdad adaptado a la nueva legislación y que aplicará a todas las sociedades del Grupo Agora. A través de este Plan de Igualdad obtendremos un diagnóstico que nos permitirá establecer durante 2021 planes de acción homogéneos para todos los empleados del Grupo.

3.9 Desgloses sobre seguridad de IT y prevención de ciberataques, por el incremento del teletrabajo: gestión de riesgos, políticas preventivas aplicadas y resultados obtenidos:

MEDIDAS DE SEGURIDAD A NIVEL DE PERÍMETRO - Next Generation Firewall

Entrada

Grupo Agora dispone de varios firewalls de nueva generación configurados en alta disponibilidad para gestionar los accesos desde y hacia internet.

Dichos firewalls supervisan tanto las conexiones entrantes como las conexiones salientes a nivel de capa 7 en la mayoría de las políticas.

En cuanto a las conexiones entrantes, se filtra (puede que no se apliquen todos los criterios a todas las reglas) tanto origen, permitiendo el acceso sólo de los proveedores o clientes autorizados, como destino, así como puerto y protocolo a nivel de capa 7. Además, sobre estas reglas se aplican criterios de supervisión en busca de virus y dependiendo del servicio reglas de prevención de intrusiones (IPS) específicos para cada uno de ellos.

Contamos también con un servicio de BlackListing específico por protocolos y servicios, que se alimenta automáticamente de diferentes servicios públicos de IPs maliciosas y nos permite hacer un primer cribado de los accesos denegando por origen.

Usamos geolocalización para evitar accesos no autorizados, denegando conexiones de aquellos países que hemos detectado como maliciosos y donde no tenemos ningún tipo de negocio.

Aquellos servicios que por una u otra razón sean públicos siempre pasan por una segunda capa de acceso desde o en la DMZ. Así por ejemplo el correo electrónico pasa por un Gateway antispam o el portal corporativo se sirve a través de un proxy inverso.

Salida

Todas las conexiones salientes tanto de usuarios como de servidores son supervisadas incluidas las conexiones https.

Los equipos de las redes de servidores y gestión tienen (si están autorizados para ello) salidas supervisadas a nivel de capa 7, con supervisión de antivirus e IPS, además de vigilar la conexión a redes Botnet y a la red Feodo de forma específica.

Los equipos de los usuarios salen a internet también de forma supervisada, aplicando diferentes políticas dependiendo de su puesto de trabajo, definido en el active Directory.

A los usuarios se les aplican las siguientes políticas:

- De antivirus (al igual que los servidores).
- Filtro web, gestionado a nivel de grupo de usuarios dependiendo de su trabajo. Esto categoriza la web y permite bloquear o permitir el acceso a diferentes contenidos.
- Filtro de DNS
- Filtro de aplicación, que supervisa que las comunicaciones por los diferentes puertos sean las correctas y permite cortar comunicaciones no conocidas sobre puertos estándar.

Todas estas políticas son aplicables puesto que se rompe el servicio ssl con un certificado que servimos a los usuarios. Esto impide (salvo autorización expresa) que cualquier máquina que no esté en el dominio pueda acceder a internet.

AntiSPAM

Disponemos de una maquina antiSPAM también en alta disponibilidad de revisa el correo electrónico que entra y sale de nuestros servidores y diferentes servicios que puedan enviar correo.

Sobre el correo saliente revisamos que no se estén enviando virus, así como que el contenido no sea sospechoso de SPAM.

En cuanto al correo entrante aplicamos las siguientes políticas:

- Greylisting en primera instancia.
- Supervisión de que TODAS las IPs que aparecen en las cabeceras no están listadas en lista negras.
- Análisis de todos los adjuntos que se reciben, incluido un sandbox que se usa especialmente para los ficheros de Office y PDF.
- Patrones de correos electrónicos sospechosos y diccionarios de palabras no permitidas.
- Reescritura de todos los enlaces que llegan para permitir un análisis de los mismos siempre que se accedan a ellos desde un correo electrónico.

SEGURIDAD EN LA RED INTERNA.

Estamos actualmente en un proceso de segmentación de red, pero el área crítica de fabricación ya está actualmente segmentada.

A la red de fabricación se le aplican ahora medidas de supervisión tanto a nivel de accesos como a nivel de antivirus e IPS, tanto de entrada como de salida.

SEGURIDAD EN EL EQUIPO CLIENTE.

Permisos y políticas de dominio.

A través de diferentes políticas de red se ha tratado de bastionar los equipos para hacerlos más seguros, por ejemplo:

- Seguridad en las contraseñas, haciéndolas complejas, forzando su cambio periódicamente e impidiendo su repetición.
- Bloqueo de equipos cuando no se usan y solicitando la contraseña para el desbloqueo.
- Inhabilitando el permiso para ejecutar scripts que puedan ser una vía de ataque.

Encriptación de discos

Todos los equipos que pueden salir de las oficinas del grupo Agora tienen los discos duros encriptados para evitar que puedan ser leídos en caso de robo.

Antivirus EDR.

Disponemos de un antivirus con servicio EDR y políticas basadas en comportamiento.

Este antivirus es centralizado en un centro de control que informa de los posibles eventos que han de ser revisados, tanto las incidencias que han sido bloqueadas como aquellos procesos que sólo son sospechosos, pero han de ser revisados para garantizar la seguridad. Estas solicitudes de revisión se generan tanto mediante procesos clásicos basados en firmas como por nuevos métodos de análisis de comportamiento de procesos.

GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y EVENTOS DE SEGURIDAD.

Disponemos de un SIEM que todavía se está desplegando que nos da visibilidad conjunta y avisos desde los diferentes orígenes de datos que integran las plataformas de seguridad mencionadas anteriormente. Además, nos permite análisis proactivos de vulnerabilidades dentro de nuestra red.

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 2020 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.

La compañía dispone diversas vías para que los consumidores pueden manifestar las reclamaciones e incidencias. El tratamiento y resolución de las mismas es individualizado, dando respuesta personalizada a cada una de ellas. Destacar, que no se han recibido quejas significativas, ni durante este año, ni en anteriores.

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, así como tampoco a través de otros canales.

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

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 en 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 a la que pertenece.

Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro

Durante el ejercicio 2020 se han realizado colaboraciones con entidades sin ánimo de lucro por importe de 96.038 euros (2019:41.751€) en aportaciones de producto no perecedero como es el caso del Banco de Alimentos.

Así mismo, desde el inicio del COVID-19, Grupo Agora ha puesto a disposición de distintas instituciones y empresas sus medios tanto logísticos como de producto. Los hospitales, Miguel Servet en Zaragoza y San Jorge en Huesca, recibieron la donación de más de 5000 litros de agua de Lunares para atender las necesidades de pacientes y personal sanitario.

Además, Lunares se sumó a la iniciativa emprendida por Cruz Roja y ANEABE con la activación del Banco de Agua Solidario, para facilitar el abastecimiento a colectivos en situación de riesgo y a las personas más necesitadas. Así mismo, otras entidades como DYA y distintas empresas que dan apoyo a los servicios sanitarios contaron con el suministro de productos como agua y cerveza sin alcohol para sus zonas de descanso. Es reseñable la colaboración con las 45 residencias de la tercera edad de la Fundación LARES. Se entregaron más de 25.000 litros de agua.

Además, dentro de nuestra política de desperdicio 0, debido al cierre de nuestros establecimientos de hostelería (Fábrica Moritz Barcelona y Velódromo) llegamos a un acuerdo con Banc de Aliments y Delivery for héroes para la gestión para la recogida de los alimentos que se encontraban en nuestras neveras y despensas.

Implicados con nuestro entorno

Colaborar con nuestro entorno en todos los territorios en los que desarrollamos nuestra actividad está en nuestro “ADN”. Aportar a la sociedad y ser capaces de crear una huella positiva y que perdure, especialmente en los momentos más complicados.

A continuación, detallamos las principales acciones de asociación y patrocinio llevadas a cabo por la compañía:

EL VALOR DE LO QUE NOS RODEA

El 2020 ha supuesto para todos, a nivel individual, una dura prueba. Y nos ha hecho reflexionar también a nivel colectivo. Hemos dado valor a todo aquello que dábamos por supuesto, y nos ha hecho más conscientes de nuestra responsabilidad individual y colectiva. Un año durísimo tanto a nivel mental como económico, en el que nuestro sector, el de la hostelería, ha sido uno de los más penalizados. Desde nuestras marcas hemos querido mandar mensajes de responsabilidad, pero también de ánimo y empatía.

Durante el confinamiento:

TODO LO BUENO ACABA EN BAR

En nuestro país, que cierren los bares supone poner en riesgo 1,8 millones de puestos de trabajo. Pero no solo eso, porque la hostelería en España es cultura y seña de identidad. Los bares son lugar de encuentro, donde celebramos y compartimos. Y los hosteleros necesitaban escuchar que son muy importantes para todos nosotros. “Todo lo bueno acaba en bar” fue nuestra carta de amor, la de Ambar, a los bares en forma de campaña publicitaria, pero fue también la punta de lanza de una serie de acciones de apoyo al sector.

“Las cosas buenas, aquí, acaban en bar. Si hay que hablar de algo importante y para hablar de cualquier cosa. Quizá por eso somos el país con más bares por habitante del mundo. En Ambar estamos orgullosos de que nuestro nombre acabe en bar. Porque cuando podamos acabar en un bar, querrá decir que todo esto habrá acabado”.

EL BAR VIRTUAL DE MORITZ

En el mes de abril, añorábamos ir a los bares, y todos nuestros contactos sociales eran digitales. Incluso se popularizaron las cibercañas. Así que Moritz creó un bar virtual para ofrecer una experiencia de marca en esta fase de confinamiento. Agrupamos en un único site acceso a contenidos musicales, cinematográficos, cerveceros y facilitamos el acceso a plataformas de videollamada para compartir una cerveza entre amigos, con la mayor de las nostalgias.

Entrando en “Barvirtualmoritz.barcelona” se podía hacer lo mismo que en cualquier Bar, pero desde casa: hablar con amigos, leer el Time Out In Barcelona, jugar a los clásicos arcade, escuchar música, acceder a dos proyecciones diarias del Festival de Sitges, a los fashion documentaries del Moritz Feed Dog, con charlas y videoconferencias online; a las últimas tendencias en creatividad del Offf Barcelona, a los music documentaries del IN-EDIT Film Festival, preguntar todo aquello que se quiera saber de cerveza al Maestro Cervecerero de Moritz a través del Meet The Brewer y, como no podía ser de otra manera, pedir cualquiera de sus cervezas, incluso su preferida.

La tan ansiada nueva normalidad:

PLATAFORMA 0,19;

Volvía en el mes de junio la tan ansiada nueva normalidad. Donde lo normal, se había convertido en algo muuuuuy especial. Donde poníamos en valor lo más sencillo: que podemos volver a vernos. ¿Dónde lo celebramos? En nuestros queridos bares, claro.

La Plataforma 0,19 fue una iniciativa creada para ayudar a nuestros bares a mantener el empleo hostelero local en la crisis generada por el COVID-19. Sobre todo, la de aquellos que están en peligro en pequeñas poblaciones o en nuestros barrios.

La mecánica era sencilla. Consumiendo en los bares los productos que llevan el sello de la plataforma, colaborábamos con 0,19 céntimos (por litro, por caja, por paquete...) a preservar el empleo hostelero local. El dinero recaudado iba destinado a un fondo solidario de emergencia y se transformaba en ayudas directas de 400€ a los establecimientos.

Esta acción solidaria tuvo una gran acogida, y contó con la colaboración de Fundación Ibercaja, CETHA, Asociación Cafés y Bares, Horeca Zaragoza, Asociación Provincial de Hostelería Y Turismo de Huesca y la Asociación de Empresarios Turísticos de Teruel.

Además, conseguimos que otras empresas del sector se sumaran colaborando: Grandes Vinos, Bodegas Ainzón, El Tostadero y Juver se sumaron haciendo la más grande el apoyo a nuestros hosteleros.

En total, 372 bares pudieron beneficiarse de estas ayudas directas, que en su totalidad ascendieron a 149.000 euros. (casi el 70% de las solicitudes recibidas).

Te ayudamos a levantar la persiana

Además, pusimos a disposición de nuestros clientes un millón de consumiciones para que abrir la persiana tras casi tres meses abajo fuera un poquito más fácil.

Las nuevas primeras veces

Cuando volvimos a salir a la calle en el mes de mayo hubo muchas nuevas primeras veces. La primera vez que volvimos al cine, que tomamos una cerveza en una terraza...y esa sensación tan especial quisimos recogerla a través de la mirada de 14 artistas, porque fue un periodo muy duro, pero desde Moritz durante todo el confinamiento quisimos trasladar mensajes de optimismo.

Posteriormente la Fabrica Moritz Barcelona albergó una exposición con las obras realizadas y parte de la recaudación de las ventas fue destinada a iniciativas para ayudar a los colectivos más afectados por la Covid-19. De esta forma, Moritz dió respuesta al compromiso solidario adquirido en sus últimas campañas que, además de querer trasladar un mensaje de ánimo y de optimismo, también tenían como objetivo aportar alguna solución que contribuyera a superar las dificultades actuales de la sociedad, especialmente el colectivo cultural de la ciudad de Barcelona.

TORNA

Moritz quiso hacer un homenaje a Barcelona, y al resto del territorio catalán. Una canción que invitaba a recuperar todos los buenos momentos perdidos por la pandemia. Lo hicimos de la mano del cantante barcelonés Macaco, que compuso e interpretó la canción "Barcelona Torna", una canción inédita del cantante que contiene una referencia a "Gitana Hechicera" de Peret

La canción formaba parte de una campaña cuya colorista gráfica diseñó Javier Mariscal, llenando de vida las calles de la Ciudad Condal.

PRODUCTO

CUATRO LANZAMIENTOS EN 2020; protagonismo 0% alcohol

No hemos dejado de innovar en 2020, porque seguir explorando los límites cerveceros nos resulta inevitable. Este año pusimos el acento en las cervezas sin alcohol, una categoría en la que hemos sido pioneros en España desde su introducción.

Ambar Radler 0,0: una cerveza refrescante, equilibrada y ligeramente turbia. Y sí, sin alcohol, aunque no lo parezca gracias a la armonía entre dulzor y acidez.

Ambar 0,0 Tostada: una cerveza sin nada de alcohol, pero con tanto sabor que se nos "subió a la cabeza" y es que no podemos estar más orgullosos del resultado, porque además del impecable sabor a maltas tostadas que te deja en la boca, está elaborada con carbohidratos de absorción lenta, lo que significa que además de estar buenísima sienta muy bien.

Ambar Trigal: el último lanzamiento de la colección Ambiciosas está elaborado con trigo duro del desierto de los Monegros. Una cerveza de contrastes térmicos que pone en valor toda la vida que alberga nuestro propio páramo, que gracias a la tecnología ha conseguido cultivar en el desierto la especie Dorondón, un nombre bello donde los haya que hace referencia a la escarcha que se forma con el rocío de las mañanas.

Alsacia: Alsacia de Moritz es una cerveza en homenaje al fundador de la marca Louis Moritz. Está elaborada con Strisspelspalt, un lúpulo autóctono de la región, que combina aromas herbáceos y cítricos del lúpulo con aromas de clavo y plátano provenientes de la levadura.

En boca se balancean notas ahumadas y de frutos secos con un toque ácido final debido a una fermentación láctica natural. Unas notas que recuerdan a Alsacia, a su naturaleza ya sus sabores.

QUITAR EL ALCOHOL, PARA DAR MUCHO MÁS

La mitad de los lanzamientos de 2020 han sido cervezas sin alcohol. No es casualidad, 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.

En 2019 demostramos **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).)

Este año hemos aplicado esta funcionalidad a la receta de Ambar 0,0 Tostada, para que puedan beneficiarse de ella los cerveceros que buscan sabores más intensos.

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.

NUESTRAS FÁBRICAS CON TODAS LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD

Fundada en 1900, la fábrica histórica de Ambar es un museo vivo de la historia de la cerveza en nuestro país. Visitada por muchos amantes de esta bebida, lugar de encuentro de numerosas actividades de la ciudad, este año ha visto mermada su actividad debido a la COVID-19.

Tras algunos meses sin público (marzo-septiembre), volvimos a poner en marcha las visitas a la fábrica en grupos de aforo muy limitados y con todas las medidas de distanciamiento social. Por ella han pasado en el 2020 un total de 2076 personas.

Algunos proyectos de especial relevancia en este 2020 han sido:

FÁBRICA AMBAR: UN CUMPLEAÑOS MUY SEGURO

Para Ambar 2020 era un año de celebración, porque no todos los días se cumplen 120 años. Nuestras fábricas son un lugar de referencia y de encuentro desde el que contamos nuestra historia, y lo que más nos gusta hacer, y sin duda nuestra histórica fábrica de San José iba a ser el centro neurálgico de este aniversario, y pese a todas las restricciones sanitarias, lo ha sido.

Exposición 120 años de historia cervecera

Uno de los almacenes de grano se ha transformado con motivo de nuestro 120 cumpleaños en un espacio expositivo que recorre toda la trayectoria de la compañía, y de quienes han formado parte de su historia. Desde la primera plantilla hasta nuestros clientes históricos, y cómo no, algunas de nuestras campañas publicitarias más reconocidas.

Además, con motivo de la inauguración de este espacio, creamos una pieza documental con tres trabajadores de la compañía (dos jubilados, y uno todavía en activo). Entre los tres, sumaban más de 120 años trabajados, y fue un placer recorrer con ellos la historia y evolución de la marca, saltando de anécdota en anécdota. Una pieza audiovisual que nos recuerda que lo que construyamos en el futuro debe estar cimentado en el esfuerzo y el cariño de los que lo sostuvieron antes que nosotros.

Asalto 2020

Nuestra fábrica fue “headquarter” de Asalto, Festival Internacional de Arte Urbano. Un espacio prestado para los artistas y organizadores que formaron parte de esta edición que se desarrolló en los alrededores de nuestro espacio. Además, pudimos finalizar en pequeños grupos las visitas guiadas a las intervenciones murales, y albergar una de las obras, la de la artista Marta Lapeña, que contribuye en uno de nuestros muros exteriores a narrar y reflexionar sobre el origen industrial del barrio.

FÁBRICA MORITZ BARCELONA

La fábrica Moritz Barcelona es un espacio donde 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 2020, como establecimiento hostelero, nos hemos visto enormemente afectados en nuestra actividad, con cierres y limitaciones de horarios, y estableciendo todas las medidas necesarias de seguridad.

Durante este año aprovechamos para hacer una renovación del espacio fruto de una reflexión en la que la cerveza, como origen y esencia, debía ocupar el centro del establecimiento sobre poner la cerveza en el centro.

En La Fàbrica Moritz Barcelona hemos puesto en marcha un servicio de delivery, para trasladar a las casas de nuestros consumidores nuestra experiencia cervecera. Cerveza Fresca, elaborada en la fábrica y una carta muy muy cervecera, elaborada por el chef Jordi Vilà.

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. Una acción que comenzó en 2019 y se desarrolló a lo largo de 2020, aunque la cerveza ganadora del reto, una Gose, verá la luz en el 2021.

Calçotada Urbana

En febrero tuvo lugar el último evento de la antigua normalidad. 500 personas en la Fábrica Moritz, música en directo y muy bien ambiente en nuestra micro, en la primera Calçotada Urbana que permitió disfrutar de la tradición en el centro de la ciudad.

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. Este año, muchos de nuestros patrocinios habituales han sido retrasados, transformados o simplemente cancelados.

Entre los que sí se han podido llevar a cabo destacan:

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 Arnaldo de Ambar, un homenaje al santo patrón de los cerveceros, con la que impartimos indulgencias cerveceras a visitantes y vecinos durante las bodas.

Además, este año pusimos en marcha el proyecto Signum. Una señalización interactiva a través de pendones en todas las jaimas que se encuentran en las calles de Teruel durante las Bodas, con el objetivo de dar a conocer la historia de los distintos grupos de la federación formada por más de 15000 turolenses.

Fiestas del Pilar

Llevamos más de 11 años agitando las diversas actividades que tienen lugar durante las Fiestas del Pilar como patrocinadores oficiales. Sin lugar a duda, este ha sido el año más atípico y en el que el mensaje ha tenido que cambiar radicalmente, por eso, lanzamos una campaña apelando a la responsabilidad a través del claim "Vive Zaragoza responsablemente".

Minuto 85

Durante los meses de confinamiento nos propusimos acercar el fútbol a la afición blanquilla. A través del “Minuto 85” retransmitimos los últimos minutos de los partidos del Real Zaragoza que se tendrían que haber jugado durante La Liga. Al más puro estilo del mítico programa radiofónico “La guerra de los mundos” de Orson Welles, volvimos a dar ilusión a los zaragocistas.

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. Del mismo modo, en 2020 quisimos hacerlo llegar a los distintos territorios del país, profundizando en la muestra y descubrimos sutiles diferencias entre comunidades, con el común denominador de que quedan muchos mitos por desmontar.

La Santa Market:

La Santa es un oasis de creación, ocio & gastronomía en el corazón de La Costa Brava que se llevó a cabo con todas las medidas de seguridad para que la gente pudiera disfrutar durante el verano de una experiencia divertida y segura llena de actividades culturales, artesanía, y gastronomía. Y por supuesto, de nuestra cerveza Moritz.

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.

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.

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.

En este 2020 volvimos a colaborar con ellos, en una edición que se llevó a cabo sin concentración de público.

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

El resultado consolidado del Grupo Agora antes de impuestos, ha supuesto un resultado negativo de 29.945 miles de euros (en el ejercicio 2019 ascendió a un beneficio de 2.123 miles de euros).

Respecto al impuesto sobre beneficios pagado, entendido este como el impuesto corriente, ha ascendido a 0 euros en el ejercicio 2020 (en el ejercicio 2019 ascendió a un gasto de 206 miles de euros).

En cuanto a subvenciones, durante el ejercicio 2020 no se ha producido cobro alguno por este concepto (2019: 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

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
KPIs	<p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</p> <p>* Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.</p> <p>* Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.</p> <p>* Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.</p> <p>* En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p>	SI	Global	Indicadores GRI que se indican a lo largo de la presente matriz	Se indican en cada apartado del propio Estado de información no financiera	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 <u>efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente</u> y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los <u>recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</u> ; 3.) La aplicación del <u>principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales</u> . (Ej. <u>dericados de la ley de responsabilidad ambiental</u>)	SI	Global	103	2.1	n/a
	Contaminación					
	<u>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono</u> 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	4	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 <u>consumo</u> de agua y el suministro de agua <u>de acuerdo con las limitaciones locales</u> ;	SI	Global	303-1, 303-2	2.2	n/a
	Consumo de materias primas y las <u>medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</u> ;	SI	Global	103, 301-1	2.2	n/a
	Consumo, directo e indirecto, de <u>energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables</u> .	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 <u>medidas adoptadas</u> 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					
	<u>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</u> ;	NO	Global		2.6	n/a
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	NO	Global		2.6.1	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 empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	SI	Global	103, 102-8, 405-1	3.2	n/a
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo;	SI	Global	102-8	3.2	n/a
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional;	SI	Global	102-8, 405-1	3.2	n/a
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	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 <u>por categorías profesionales</u> .	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	3.7 y 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;	SI	Global	102-9	4.3.	n/a
	* Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;					
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	No	Global	103	4.3	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	SI	Global	103	5.2	n/a	
Impuestos sobre beneficios pagados						
Subvenciones públicas recibidas	SI	Global	201-4	5.2.	n/a	