

Estado de Información No Financiera

**GRUPO AGORA
2021**

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 2021. 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 2022.

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 2021 alcanzamos un ingreso total de 169.277 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, además de otro local inaugurado a finales de 2021, Casa Moritz, en Barcelona.

El propósito de una empresa va más allá de lo que hace y de cómo lo hace, representa la esencia por la que existe la empresa.

Nuestro Propósito, que nos acompañará a lo largo de los próximos años, es: **"Que todo el mundo pueda disfrutar por igual de los pequeños placeres de la vida"**.

Junto con el propósito, se ha puesto toda la ilusión y trabajo en definir unos **Valores** con los que identificarnos, compartidos por todos y relacionados con la exigencia actual del Mercado, y que son los siguientes:

					
DISFRUTAR	IDEAS	EQUIPO	EXCELENCIA	COMPROMISO	HAZ QUE PASE
Optimismo Alegria	Inconformismo Espiritu Emprendedor Creatividad Diseño	Unidad Personas Alma	Rigor Exigencia Calidad Mejora Continua	Agora Consumidor Sociedad Entorno	Motor Velocidad Convertir el NO en SÍ

DISFRUTAR

Afrontemos el presente y el futuro con optimismo.

IDEAS

Ideas, la iniciativa, el inconformismo, el espíritu emprendedor que nos impulsa a mejorar y diseñar nuestros siguientes pasos. Los retos y la creatividad que nos mantienen despiertos y siempre dispuestos a los cambios.

EQUIPO

La unidad como resultado del gran activo que son las personas para este Grupo.

EXCELENCIA

Excelencia, rigor y exigencia en nuestro campo, que de fruto a la mejor calidad apoyándonos en la mejor continua.

COMPROMISO

Compromiso de grupo, individual, con la sociedad en la que vivimos y el entorno en el que nos relacionamos.

HAZ QUE PASE

Seamos el motor que hace avanzar a la velocidad que nos exige el mercado, transformando el NO en Sí.

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 15 nuevas cervezas entre 2016 y 2021. 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, 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 plazo, generado por la evolución del covid-19 tras dos años de pandemia, sus consecuencias en términos de la salida de la crisis económica mundial durante este periodo, y el final de las restricciones en la movilidad y en el desarrollo de las actividades económicas a escala mundial, nacional y regional.

Esta incertidumbre económica se ha visto aumentada en los últimos meses por la situación mundial de incremento de los precios de la energía, de las materias primas, y de la inflación, además de las posibles consecuencias que se generen en los próximos meses por la situación de conflicto en Ucrania.

Por otro lado, debido a la evolución del turismo estos dos últimos años, 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.

- **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.

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 y medioambientales.

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.).

Respecto a la normativa medioambiental el Grupo está trabajando en reducir el consumo de plásticos, envases con origen reciclable, mejorar el impacto en la huella de carbono, 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.

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.

Dentro de su plan estratégico se centra en:

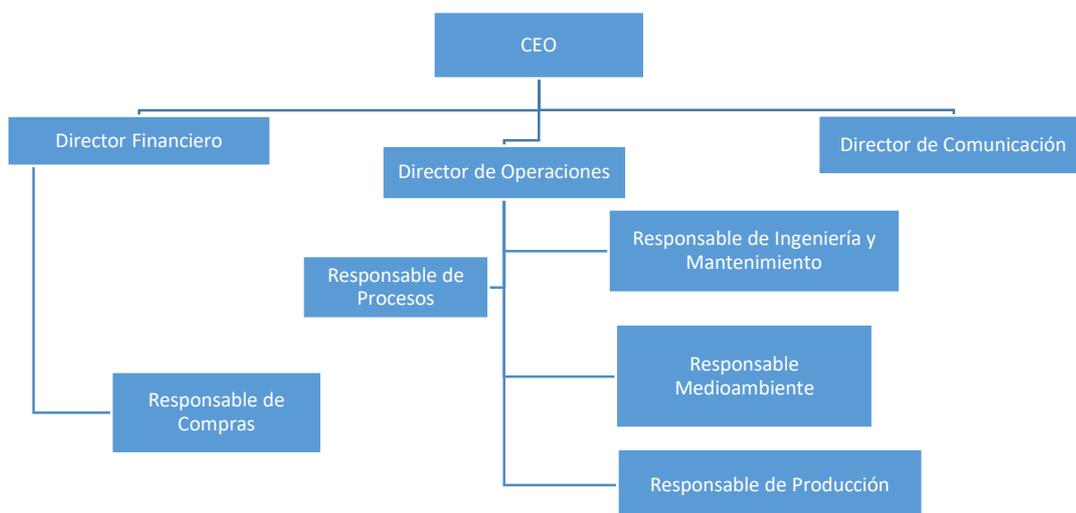
- Desarrollar un ambiente de consumo responsable y moderado apostando por desarrollar productos que mejoren la salud y el bien estar de sus consumidores (ODS nº3).
- Centrar los esfuerzos en hacer accesible sus productos a todos los grupos de la población (ODS nº 12).
- Dirigir sus esfuerzos y potencial en la cadena logística para mejorar la eficiencia de sus operaciones. Nos comprometemos con iniciativas colaborativas que reduzcan el impacto conjunto de la cadena de suministros. (ODS nº 13)
- Usaremos nuestra capacidad de comunicación e influencia social para mejorar la vida de nuestra comunidad, trabajadores y por ende de nuestros consumidores (ODS nº11)
- Acogeremos las iniciativas sociales cuya base ética promueva una mejora general en el modo de vida de la sociedad que nos cobija (ODS nº 17).

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.

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 Medioambiente 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 asume los compromisos de mantener las infraestructuras tanto de suministros como de producción en las condiciones óptimas de consumos. Por un lado, evitando los usos innecesarios y por, otro manteniendo las instalaciones actualizadas al estado del arte.

- El Responsable de Producción, siendo el mayor consumidor de recursos, asume el liderazgo de la gestión de los elementos con mayor impacto industrial (agua, energía eléctrica y gas natural).
- El Responsable 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.
- El Responsable de Medioambiente mantiene la actualización normativa, transmite la sensibilidad social hacia el interior de la compañía y valora el desempeño en sostenibilidad de la organización.
- El Responsable de Compras se encarga por asegurar que nuestros proveedores entienden y comparten nuestros objetivos de sostenibilidad.
- El área de Comunicación recoge el sentimiento de nuestro ecosistema social para incluirlo en nuestros comportamientos corporativos. Así mismo actúa como moderador y animador de los foros sociales en los que participamos.

Área Industrial:

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 contracorriente 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.

- *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. Estamos involucrados en proyectos de mejora en este uso también para alimentación humana.

- *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.

- *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 2021 la logística del centro de La Cartuja ha sido reorientada para minimizar el esfuerzo logístico y garantizar una separación perfecta por tipo de residuo.

El Grupo ha realizado una evaluación de 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 2020 - 2021:

Energía	Consumo 2020(Gj)	Consumo 2021(Gj)
Eléctrica	48.647	53.794
Gas Natural	78.472	91.185
Gasoil	20.734	30.048
Total	147.493	175.027

El consumo energético en 2021, recoge el incremento de actividad en este año respecto al anterior, que estuvo muy afectado por la pandemia del Covid-19.

Por el momento no tenemos energías de fuentes renovables, sin embargo, aspiramos a que en los próximos 5 años integrar en nuestros consumos un porcentaje significativo de fuentes sostenibles; la infraestructura general ya se encuentra preparada para ello, tejados y conexiones han sido previstas para este desarrollo.

Los siguientes procesos 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 2021, la comparativa con el año anterior, así como las previsiones hasta 2024, las cuales han sido estimadas considerando la eficiencia que la nueva planta, así como las propias previsiones de incremento de producción:

Material	2020	2021	2022	2023	2024
MMPP (Cereales)	13.082	16.227	17.200	18.000	20.000
Botellas y latas	111.872	111.097	117.439	125.000	135.000

Las materias primas están indicadas en toneladas, mientras que las botellas y latas son en miles de unidades. Los datos del año 2022 y siguientes, son estimaciones.

Después de un año de reducción del consumo de MMPP debida al contexto de cierres y restricciones en la hostelería a lo largo de 2020, el 2021 representa un cierto cambio hacia una situación post-pandemia con cierta recuperación de la producción y con ella el aporte de las MMPP necesarias.

El mercado de alimentación, que trajo un aumento inesperado del consumo de envases sin retorno, botellas y fundamentalmente latas, ha moderado su impacto, por lo que nuestros mercados tradicionales de hostelería vuelven a necesitar el uso de envases retornables.

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:

- El sistema para medir el aprovechamiento de materias primas, que nos guía para reducir las mermas, ha sido mejorado.
- Se ha progresado en la automatización de los sistemas de control en las zonas de fermentación y filtro. Pasando de un sistema de actuación remota a un sistema que integra la inteligencia suficiente para actuar. Es la base para integrar nuevas aplicaciones dotadas de inteligencia artificial.

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 2021 ha aumentado a 654.162 m³ (2020: 541.886 m³), este crecimiento está directamente relacionado ebido al aumento de la producción desglosándose por tipo de extracción de la siguiente manera:

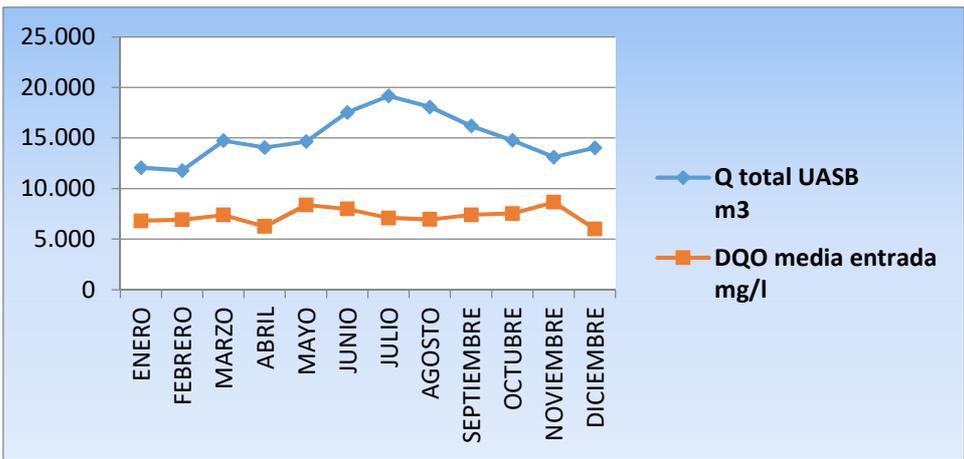
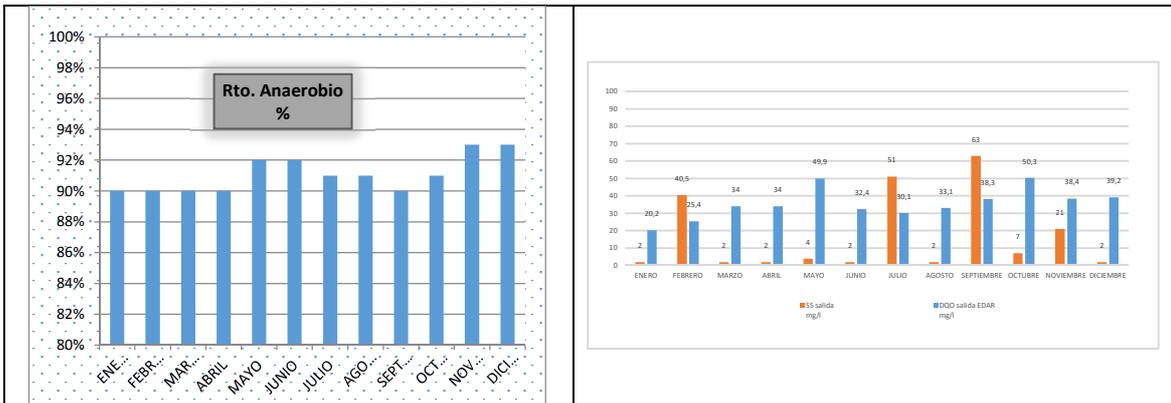
Tipo de extracción	m ³ 2020	m ³ 2021
Red pública	8.363	6.031
Pozos	533.523	648.131
Total	541.886	654.162

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

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 excelente, conforme se muestra en los gráficos de resumen anuales, destacando el mantenimiento del rendimiento del reactor anaerobio por encima del 90% de manera constante, valor que mejora su significado teniendo en cuenta las importantes variaciones en los caudales de agua tratados no sólo por las variaciones de nuestra demanda estacional si no por las incertidumbres adicionales generadas en estos dos años de pandemia.



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 2020	Tn CO ₂ eq 2021	Tipo de Alcance
Eléctrica	3.150	2.989	2
Gas Natural	4.441	5.118	1
Gasoil	1.612	2.227	1
Total	9.204	10.333	4

Fuente empleada para conversión: MITECO

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 2020	Toneladas 2021
Vidrio	191	334
Plástico	34	92
Cartón	55	173
Bagazo	13.149	14.682
Levadura	1.942	2.691
Chatarra	60	34

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. Después que el año 2020 viera comprometido este objetivo por el cierre de los establecimientos de hostelería y el aumento del consumo en el hogar, volvemos a comercializar una cantidad más importante de envases retornables.

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.

El proyecto de eliminación de anillas de plástico para la agrupación de latas progresa nuestro compromiso de su eliminación para comienzos de 2022. Esta nueva instalación elimina el uso de plástico como primer agrupador de latas, pasando a usarse un agrupador de cartón; material más sencillo de reciclar y totalmente biodegradable. El cambio supondrá dejar de utilizar 15 Tn de plástico.

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.

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 2021-2022 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 y que todo el mundo pueda disfrutar por igual de los pequeños placeres de la vida.
- ✓ 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.
- ✓ Fomentamos la **cultura de empresa** definida, a través de su propósito y valores, garantizando que se impregne en todos los trabajadores, procesos de trabajo, relaciones interpersonales y formas de actuar, a través de un plan de acción anual transversal a todos los procesos de Recursos Humanos.

Actualmente no se cumple con las ratios definidos en la nueva LGD (Ley General de Discapacidad) en todas nuestras empresas del Grupo. No obstante, se está promoviendo que concedan una autorización administrativa para utilizar medidas alternativas, como contratar con proveedores que sean centro especial de empleo. 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 a cierre del ejercicio

Comerciales, vendedores y similares												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<30	21	23	20	19	2	3	1	1	-	-		-
30-50	180	167	57	55	0	-	1	1	-	1	8	6
>50	36	42	9	8	1	-	1	-		-		-
Total	237	232	86	82	3	3	3	2	-	1	8	6

Consejeros												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<30		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	3	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	6	5	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Alta Dirección												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	6	6	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	3	3		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	9	9	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Trabajadores no cualificados												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<30	29	42	9	12	4	14	6	8	-	-	1	-
30-50	173	165	21	24	1	-	-	-	-	-	-	-
>50	70	82	4	4	2	4	-	-	-	-	-	-
Total	272	289	34	40	7	18	6	8	-	-	1	-

Administración												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
	<30	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	31	35	10	12	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	11	9	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	43	46	11	13	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTAL												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
	<30	51	67	29	31	6	17	7	9	-	-	1
30-50	393	375	89	93	1	-	1	1	-	1	8	6
>50	123	139	14	13	3	4	1	-	-	-	-	-
Total	567	581	132	137	10	21	9	10	-	1	9	6

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

	Indefinidos		Temporales		Total	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Hombres	507	510	96	67	603	577
Mujeres	126	129	27	21	153	150
	633	639	123	88	756	727

El incremento durante el 2021 de los contratos temporales se encuentra directamente, relacionada con la mejora en la situación de las restricciones que afectaban principalmente a los sectores de hostelería, sector en el que la compañía tiene el mayor número de contratos temporales.

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 2021 (igual que para los datos del 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	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<30	18	20	15	16	2	2	1	2	-	-	-	-
30-50	159	163	50	56	1	0	2	1	-	1	7	6
>50	32	41	7	8	-	-	1		-	-	-	-
Total	209	224	72	80	3	2	4	3	-	1	7	6

Consejeros												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<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	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<30	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	6	5	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	3	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	9	9	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Trabajadores no cualificados												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<30	22	20	6	5	1	2	4	4	-	-	-	-
30-50	157	153	20	19	1	1	-	1	1	-	-	-
>50	63	76	3	3	2	4	-	-	-	-	-	-
Total	243	249	29	27	4	7	4	5	1	-	-	-

Administración												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<30	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	33	34	10	11	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	11	11	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	45	46	11	12	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTAL												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<30	41	41	21	21	3	4	5	6	-	-	-	-
30-50	357	358	82	88	2	1	2	2	-	1	7	6
>50	112	134	11	12	2	4	1	0	-	-	-	-
Total	510	533	114	121	7	9	8	8	-	1	7	6

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

	Indefinidos		Temporales		Total	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Hombres	494	458	48	59	543	517
<30	32	28	13	16	45	44
30-50	329	320	30	39	359	359
>50	134	110	5	4	139	114
Mujeres	122	112	13	17	135	129
<30	19	18	8	8	27	26
30-50	92	84	4	8	95	92
>50	12	10	1	1	13	11

	Indefinidos		Temporales	
	2021	2020	2021	2020
CODIR + CEO	9	9	0	0
Comercial/Administrativo	283	254	33	40
Consejo	6	6	0	0
Personal producción	260	247	29	36
Titulados/Jefes	58	54	0	0
TOTAL	616	570	62	76

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Despidos por edad		
	2021	2020
<30	6	9
30-50	16	31
>50	7	5
	29	45

Despidos por sexo		
	2021	2020
Hombre	15	34
Mujer	24	11
	29	45

Despidos por clasificación profesional		
	2021	2020
Alta Dirección	1	1
Comerciales, vendedores y asimilados	21	13
Consejeros	-	-
Trabajadores no cualificados	6	27
Administración	1	4
	29	45

Asimismo, la tasa de rotación en 2021 es de 10% (9% 2020). Destacar, que exclusivamente para la obtención de los datos de la tasa de rotación, 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	
2021	2020	2021	2020	2021	2020
6	5	2	1	8	6

3.2.1 Afeción ERTES

Debido al contexto de cierres y restricciones en la hostelería durante el primer trimestre de 2021, Grupo Agora se vio obligado a continuar aplicando los ERTES que lanzó en noviembre de 2020 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 promedio, la aplicación de ERTE osciló en torno a un 20% de la jornada de nuestros trabajadores a nivel global, afectando mayoritariamente al equipo comercial, logístico y de hostelería. Atendiendo a la actividad económica de cada una de las sociedades integrantes del Grupo, las empresas de hostelería mantuvieron sus ERTE de fuerza mayor hasta el 31 de mayo, el resto de empresas aplicaron ERTES de limitación de actividad, así como ERTES por causas productivas, que se prolongaron hasta finales de marzo.

En cuanto a las condiciones en las que se aplicaron, fueron las siguientes:

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

Retribución media por sexo				
Euros	2021	Brecha	2020	Brecha
Hombres	30.574	15%	32.330	18%
Mujeres	25.900		26.555	

Media de devengos por clasificación profesional						
Euros	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Comerciales, vendedores y asimilados	27.635	23.508	15%	29.715	24.227	18%
Consejeros	245.949	*	-	228.083	*	-
Alta dirección	170.561	*	-	163.594	*	-
Trabajadores no cualificados	22.405	21.319	5%	23.888	23.851	0%
Administración	53.338	40.645	24%	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	2021	2020
<30	18.910	22.022
30-50	29.532	29.466
>50	38.471	46.280

Remuneración media de consejeros y directivos

Remuneración media		
Euros	2021	2020
Consejeros:		
Hombres	245.949	228.083
Mujeres	*	*
Directivos:		
Hombres	170.561	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 han anualizado a un ejercicio de trabajo y a tiempo jornada completa los conceptos fijos que componen el salario de cada empleado más los importes efectivamente percibidos (reales) durante el ejercicio, de los conceptos variables del salario.

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.
- 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.
- Posibilidad de teletrabajo un día a la semana.

Número de horas de absentismo

Ratio / horas absentismo		
	2021	2020
% absentismo	3,67	2,3
Horas perdidas	70.920	50.872

El aumento de la tasa de absentismo comparado con el 2020, ha sido consecuencia directa de la última variante Ómicron que afectó principalmente en el último mes del ejercicio, siendo la variante que ha provocado mayor tasa de contagios a nivel nacional, y por tanto ha generado este crecimiento.

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 dos personas con los rangos de Responsable en prevención de riesgos laborales y otra como técnico en prevención de riesgos laborales, contando de igual forma con 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 especialidades de seguridad, higiene y ergonomía y vigilancia de la salud.

El Departamento De Prevención De Riesgos Laborales ha aumentado los recursos humanos de su departamento tanto orgánica como funcionalmente. Asimismo, suma con la creación de un espacio de información y comunicación bidireccional en la intranet. Se han generado contenido sobre normativa, reporte de accidentabilidad, información actualizada sobre protocolos covid, resultados de los paseos preventivos u observaciones de seguridad, resultados sobre simulacros y evaluaciones de riesgo.

Todo ello, con el fin de garantizar la acción preventiva, mejora continua y el fomento de una cultura preventiva, a través de la integración en todos los niveles de la organización.

Adicionalmente, el Área De Seguridad Y Prevención De Riesgos del Grupo 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 2020	AT con Baja 2021	AT sin baja 2020	AT sin baja 2021	Total 2020	Total 2021
Hombres	20	30	21	25	41	55
Mujeres	3	6	3	3	6	9
	22	36	24	28	47	64

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

Se puede observar un incremento en el número de accidentes con baja respecto al año 2020 acompañado por el incremento de actividad registrado durante el 2021 tras el levantamiento de medidas sanitarias de cuarentena por COVID-19 durante este año. Ante los accidentes el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales ha realizado su correspondiente investigación y consecuentemente se ha procedido a la toma de medidas correctoras y revisión de posible replica en otros recintos del grupo.

A continuación se relaciona los índices de frecuencia y gravedad:

	Hombres 2020	Hombres 2021	Mujeres 2020	Mujeres 2021
Índice de frecuencia	25,67	26,98	15,95	22,32
Índice de gravedad	0,67	0,90	0,31	0,65

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

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

Respecto a enfermedades profesionales, durante el 2021 y 2020, no se han producido en ninguna de las empresas el grupo AGORA enfermedades profesionales con baja.

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

NUESTRO COMPROMISO HACIA UN ENTORNO MAS SEGURO Y MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA

Durante el año 2021 se ha incrementado la formación en prevención de riesgos laborales a empleados. Se han impartido cursos básicos de prevención (50 horas) a todos los mandos intermedios de las distintas unidades operacionales. Se ha invertido en formación en riesgos específicos del puesto de trabajo como son la manipulación de cargas, manejo de carretillas, formación en alturas etc. y asegurado la competencia de todas nuestras contratadas cuando ejecutan trabajo en nuestras fábricas o delegaciones logísticas.

En global, el departamento de PRL ha mejorado la competencia de más de 111 participantes entre operarios y mandos intermedios del grupo. Son más de 2.016 horas invertidas en formación de prevención de riesgos, con el objetivo de implementar una cultura de prevención basada en la adquisición de comportamientos seguros.

Con este mismo fin y la garantizar la seguridad de nuestras fabricas cerveceras, hemos convertido nuestra Fabrica AMBAR y los centros de hosteleria en Barcelona (*Fabrica Moritz y Velodromo*) en ESPACIO CARDIOPROTEGIDO, contando con el desfibriladores automaticos (DEA) software y kit de llamada a l 112.



En el 2021 hemos desarrollado un plan de formación para el personal. Disponemos en todos los turnos de trabajo de personal cualificado en Reanimación Cardiopulmonar que sabe identificar la parada y conocer el protocolo de actuación. El personal ha recibido formación homologada según la normativa de la comunidad autónoma.

Acciones realizadas por Dpto. de PRL durante el 2021 ante la pandemia y posible contagio por coronavirus.

Durante el 2020 se vivió un hecho de gran impacto mundial como fue la declaración de una pandemia por la OMS, la covid-19 que convulsionó nuestro entorno personal y laboral.

El reto marcado en nuestra organización durante el 2020 por garantizar un espacio de trabajo seguro, donde se minimicen los riesgos de contagio por coronavirus ha marcado el norte en la toma de decisiones para el Departamento De Prevención De Riesgos Del Grupo que ha seguido colaborando transversalmente con las distintas áreas de operaciones, área de RRHH, Área de finanzas y Compras. Y siempre con el respaldo del Consejo y de Dirección.

Se han mantenido íntegramente todos los estándares de medidas sanitarias y sosteniendo los planes de contingencia publicados en nuestra intranet en el 2020, adaptando su contenido a las exigencias sanitarias publicadas en el 2021 por Ministerio de sanidad y las distintas CCAA; directrices en continua revisión según situación de alerta sanitaria que se atravesaba.

RETO EN SALUD: CERO BROTES INTERNOS.

Comprometidos con la salud de todos nuestros trabajadores el mantenimiento de un entorno seguro hemos realizado la recertificación de los sellos de AREA SEGURA PROTOCOLOS COVID 2021 en Fabrica Ámbar y SAT en Zaragoza



Asimismo, recertificamos en Barcelona, nuestros protocolos Covid de seguridad y salud coincidentes las estrictas medidas exigidas por la Generalitat de Catalunya de publicación quincenal. (restricciones, certificados covid, toques de queda distancia de mesas, aforos, y renovación de aire en los locales. Todo, en aras a generar confianza en nuestros trabajadores, usuarios y clientes.



Las entregas de material de protección bien fueran necesarias mascarillas quirúrgicas o FFPP2, según el perfil del trabajador, presencia en fábricas y/ o atención al cliente se ha mantenido con las máximas garantías.

Se ha impulsado diversas campañas de sensibilización e información en colaboración con el área de Comunicación del departamento de Recursos humanos.

RETORNO A LA PRESENCIALIDAD EN OFICINAS. MEDIDAS.



En septiembre, se retornó a la presencialidad en las unidades de administración de la compañía confiando en que, la campaña de vacunación y el descenso de contagios observados en el panorama nacional y dentro de nuestro grupo, permitía considerar un nuevo contexto de pandemia.

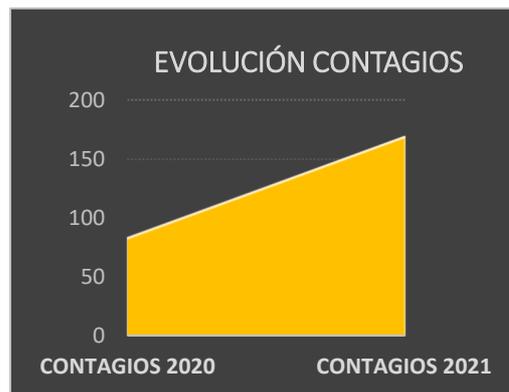
Para nuestras unidades administrativas, y desde Dpto. PRL se informó de las medidas sanitarias mantenidas para espacios de oficinas (distancias entre personas, disposición de gel y uso de mascarilla) y, se instalaron medidores de CO2 que garantizarán la suficiente y continua renovación de aire en las principales ubicaciones, salas de reuniones y espacios comunes como son comedores. Todo ello, se reforzó con formación específica sobre Covid-19 actualizada sobre pautas a seguir población con pauta de vacunación completa, cambios en los plazos de aislamiento etc.

Aun con presencia en las oficinas, se mantuvieron la realización de videoconferencias para garantizar un mínimo de aforos en espacios comunes lo que exigió el desarrollo y refuerzo por parte del departamento de sistemas de herramientas TIC.

GESTION DE CASOS

Todas las áreas han reportado los casos sospechosos y confirmados con el fin de realizar un seguimiento entre los compañeros y valorar los supuestos de contactos estrechos. En el grafico se presente la evolución de contagios y casos confirmados reportados al Dpto. de Prevención de Riesgos

Esto ha sido una acción que ha consumido recursos de tiempo y personas puesto que las variantes del SARS-CoV-2 Delta y Omicron han disparado los contagios y el rastreo interno para la determinación de casos estrechos. En ocasiones ha sido necesario realizar cribados internos de antígenos por laboratorios acreditados y personal competente que ayudaran a tomar las decisiones preventivas más óptimas.



En el grafico siguiente, se puede observar el incremento de contagios que en comparación con el 2020 han sufrido todas nuestras empresas del grupo lo que ha impactado considerablemente en las unidades de fabricación, logística y comercial que ha tenido que activar planes muy ágiles de continuidad operativa.



No obstante, estos brotes se han producido en la dimensión familiar y social de nuestros trabajadores y no ha tenido repercusión laboral durante este año 2021

ULTIMAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS EN EL GRUPO CON LA VARIANTEOMICRON

Con la variante OMICRON y la proximidad de las Navidades, se propuso como principal instrumento la vuelta al teletrabajo para todos aquellos puestos que pudieran acogerse y se reforzó la información sobre medidas sanitarias, eficacia de pruebas de antígenos y medidas a adoptar en el momento de la incorporación al trabajo tras el periodo de confinamiento en los casos positivos

Con el descenso a 7 días de aislamiento para los casos positivos, la empresa proporciona medidas adicionales de protección para la vuelta a las instalaciones como es la dotación de mascarillas FFPP2. Se complementa con medidas preventivas ad hoc en función del desempeño de las tareas de los trabajadores y se evita que, tras su vuelta, a su puesto de trabajo, y durante los siguientes 3 a 5 días no comparta comedores con otros compañeros donde se retira el uso de mascarilla.

DIRIGIDO A:

TODOS LOS TRABAJADORES

Ante el contexto epidemiológico en el que nos encontramos, la emergencia de salud pública y el aumento de contagios En Covid-19, se recuerda hacer un uso adecuado de las medidas de precaución y protección sanitarias, y tener claro los diferentes aspectos:

MEDIDAS DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO EN FABRICA AMBAR

1. **Uso de mascarilla obligatorio en todas nuestras instalaciones tanto en interiores como en exteriores.**
2. **Respeto de aforos máximos determinados por PRL en comedores y la distancia de seguridad** en cada uno de ellos. No se permite comer o tomar café de pie, siempre sentado en las ubicaciones ya determinadas.
3. **Higiene y ventilación.** Lava frecuentemente tus manos con agua y jabón o Gel Hidroalcohólico y colabora en mantener una constante renovación de aire en tu área de trabajo.
4. Si eres contacto estrecho de un positivo ponte en contacto con PRL o tu responsable para la **disposición de mascarillas FFP2 en época de mayor incidencia.** Te recomendamos que en este caso hasta que tengas una PCR negativa evitar acudir a espacio comunes cuando se encuentren trabajadores comiendo.
5. Te pedimos que voluntariamente acudas a **tu puesto de trabajo ya cambiado**, con la ropa de trabajo.





Debido a la alta incidencia provocada por el covid-19 y las nuevas medidas de cuarentena tomadas por La Comisión de Salud Pública, a todos aquellos trabajadores que se reincorporen físicamente a su puesto de trabajo, tras los 7 días de cuarentena, les entregaremos 5 mascarillas FFP2 para los siguientes 5 días de su jornada laboral, con el fin de evitar posibles contagios internos y asegurar que la carga viral sea mucho más baja o incluso nula.

GRUPO AGORA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
CAPSULA INFORMATIVA
FECHA: 23/12/2021

DIRIGIDO A:
TODOS LOS TRABAJADORES

Ante el contexto epidemiológico en el que nos encontramos, la emergencia de salud pública y el aumento de contagios en Covid-19, se recuerda hacer un uso adecuado de las medidas de precaución y protección sanitarias, y tener claro los siguientes aspectos:

CLAVES PARA LA PREVENCIÓN DE LA TRANSMISIÓN

1. **Uso de mascarilla obligatorio en todas nuestras instalaciones.** Si todos llevamos la mascarilla, la posibilidad de contagio se reduce drásticamente.
2. **Higiene y ventilación.** Lava frecuentemente tus manos con agua y jabón o Gel Hidroalcolico y procura mantener una constante renovación de aire en tu área de trabajo.
3. Evitar desayunar o comer **sin mantener la distancia de seguridad con tus compañeros de trabajo.**

¿Qué es un contacto estrecho?
Cualquier persona que haya estado en el mismo lugar que un caso positivo, a una distancia menor de 2 metros y durante un tiempo total acumulado de más de 15 minutos en 24 horas **sin las medidas de protección adecuadas.**

¿Qué debo hacer?

- Si tienes síntomas compatibles con Covid-19 llama a tu centro de salud o al [teléfono de referencia de tu comunidad autónoma](#) y espera la determinación del médico que te sea asignado.
- Te han comunicado que has sido contacto estrecho de un positivo, los servicios de salud de tu CCAA te contactarán para hacerte seguimiento.

¿Te has realizado un test de antígenos para autodiagnóstico de COVID-19?

<p>Si el resultado es POSITIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoaislarse - Contactar por canales establecidos en las CCAA. 	<p>Si el resultado es NEGATIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> - NO relajar las medidas de protección - Con síntomas de COVID-19 o contacto estrecho con un positivo: <ul style="list-style-type: none"> o Contactar por los canales establecidos.
---	---

Durante el año 2021, igual que en el año 2020 no se han detectado brotes internos donde pueda valorarse un vínculo epidemiológico de los casos; ratio o KPI principal que avala que, nuestras medidas han sido eficaces y satisfactorias.

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.	
2021	2020
87%	85%

El 87% de la plantilla está cubierta por convenio colectivo, no estando sujetos los consejeros, CEO y representantes de comercio.

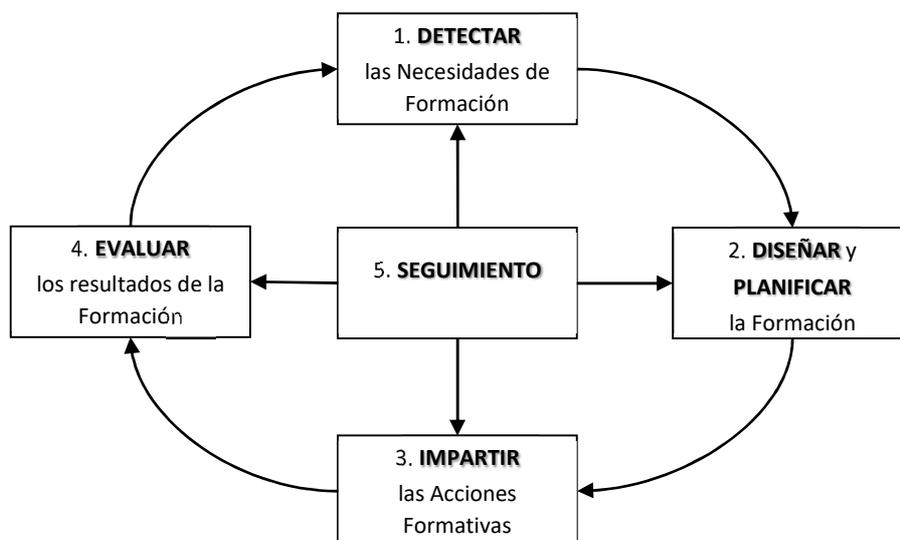
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

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 2020-2021, distribuidas por categorías profesionales, así como el promedio de horas por empleado:

	Total Horas 2020	Horas por empleado Promedio (2020)	Total Horas 2021	Horas por empleado Promedio (2021)
Comerciales, vendedores y similares	14.026	48	12.986	42
Consejeros	78	10	124	21
Alta dirección	560	60	826	87
Trabajadores no cualificados	1.392	5	1.894	6
Administración	2.417	44	5.958	103
TOTAL	18.473		21.788	

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.

Nuestro sistema de vacantes internas garantiza un trato igualitario sin discriminación por razón de sexo dentro de nuestra política de promociones internas en el Grupo. Ante una vacante, informamos primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación) y asumimos nuestro compromiso de igualdad en el acceso.

Garantizamos que los canales de búsqueda de talento en el mercado lleguen por igual a hombres y a mujeres.

Los anuncios de empleo omiten cualquier expresión sexista. Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género para la captación del talento.

Las elaboraciones de los perfiles de puestos de trabajo cumplen unos parámetros que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Estamos presentes y participamos en diversos foros donde promovemos el empleo y ofrecemos distintos puestos de trabajo en el mercado laboral.

Garantizar la igualdad entre hombre y mujeres es un deber que debemos garantizar.

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.

En estos momentos estamos en plena fase de elaboración del Plan de Igualdad, a través de la Comisión Negociadora representada tanto por la empresa como por los sindicatos mayoritarios y los específicos de las sociedades del grupo, cuya última fase precisamente consiste en la definición de un plan de acción consensuado que compartiremos con todo el grupo. En ese plan de acción es previsible que se incluyan medidas o adicionales a las ya existentes para reforzar las políticas en materia de discriminación y gestión de la diversidad.

Plan de igualdad:

Tal y como se ha indicado en el párrafo anterior, el Plan de Igualdad de Grupo Agora se encuentra en actualmente proceso de desarrollo.

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.
- Análisis de las cabeceras del correo, para detectar practicas poco ortodoxas que son bloqueadas, como por ejemplo SPF Alignment.
- Revisión DMARC correos entrantes.

SEGURIDAD EN LA RED INTERNA.

Estamos actualmente en un proceso de segmentación de red, pero el área critica 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.

Gestión de parches

Se ha desplegado en los endpoints una herramienta de gestión de parches asociada con el antivirus de tal forma que periódicamente escaneamos el software de los endpoints para poder parchear vulnerabilidades de forma automática (el despliegue).

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, Grupo 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, Grupo 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 Código Ético y un sistema de Compliance en el Grupo que fomenta la eliminación de la corrupción y el soborno entre los grupos de interés de la compañía, desde empleados hasta clientes y proveedores. Tanto en el 2021 como en el 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 Grupo 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 Grupo Agora que dependan de ellos reciben formación adecuada al respecto.

De este modo, Grupo 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, Grupo Agora 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 Grupo 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 Grupo 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 Grupo 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 Grupo 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. Grupo 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 Grupo Agora en el desempeño de sus deberes de control.

El Grupo Agora 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 del Grupo 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 Grupo 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 del Grupo 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 del Grupo, sea parte investigada, inculpada o acusada y pueda afectarle en el ejercicio de sus funciones como integrante de la SOCIEDAD, procediendo a adoptarse por Grupo 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 Grupo 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 Grupo Agora, tomando en consideración que la prestación de dichos servicios no puede en modo alguno interferir en la labor del integrante de Grupo 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 Grupo 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 Grupo 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 Grupo 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 entre ellas, se encuentra su página web en la que los consumidores pueden trasladar vía e-mail sus comentarios, quejas o cualquier sugerencia, también se puede contactar vía telefónica. El tratamiento y resolución de las mismas es individualizado, dando respuesta personalizada a cada una de ellas. Destacar, que no se han recibido quejas 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

La relación con los proveedores ocupa una posición estratégica dentro del Grupo Agora. Partiendo de la creación del área de compras donde se centraliza la negociación y el aprovisionamiento del Grupo Agora, se crean políticas y procedimientos que permiten asegurar una competitividad sostenible y de largo plazo.

Es fundamental contar con los mejores colaboradores para que puedan aportar el mayor valor añadido a través de su conocimiento y experiencia. Creando una relación recíproca que nos permita continuar creciendo y estar a la vanguardia.

La función de Compras está dividida entre negociación y aprovisionamientos. Recibimos la necesidad por parte de las diferentes áreas del Grupo, con el objetivo de establecer una estrategia de proveedores que satisfagan las necesidades al menor coste. Estas acciones parten desde la identificación de las empresas, gestión de la negociación, contratación, emisión de pedidos y gestión de la cadena de suministro para asegurar que las necesidades se cumplen según las condiciones negociadas, tiempo, cantidad, calidad.

La relación contractual con nuestros proveedores la regulamos con las Condiciones Generales de Compra con alcance a todas las sociedades del Grupo Agora y aplicable tanto para proveedores de bienes como de servicios. Este documento tiene como objeto regular las relaciones con nuestros proveedores cumpliendo con la legislación vigente. Nuestro objetivo es desarrollar políticas de compras responsables que permitan hacer extensibles los valores del Grupo Agora a nuestros proveedores y a los suyos.

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.

Contamos con auditorías mensuales para el seguimiento de las condiciones contractuales y estamos estableciendo un sistema de evaluación de proveedores.

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

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 2021 se han realizado colaboraciones con entidades sin ánimo de lucro por importe de 45.960 euros (2020: 96.038 €) en aportaciones de producto no perecedero como es el caso del Banco de Alimentos (87.335 litros/kilos de bebida y alimentos).

Destacamos que para el ejercicio 2021, se llevó a cabo la colaboración de Lunares con más de 5.000 litros de agua para el nuevo colegio de la FUNDACIÓN ASPACE.

En el 2020, el Grupo Agora, puso 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.

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:

LA IMPORTANCIA DEL REENCUENTRO

Tras este periodo tan duro que vivimos, hemos empezado a dar valor a todo aquello que dábamos por supuesto. El 2021 ha continuado siendo un año afectado en lo económico, sobre todo en el sector donde operamos, el de la hostelería, que ha continuado con muchas restricciones y con una moral que había que mantener alta tanto entre los propietarios de los establecimientos como entre sus clientes.

Estudio sobre la relación de los españoles con los bares.

Se enmarcó dentro de la iniciativa “Todo lo bueno acaba en bar” iniciada en 2020. El estudio ahondaba en cómo es y cómo ha cambiado la relación con los bares desde el inicio de la pandemia en nuestro país y quedó claro que la vida sin bares no sería igual. De hecho, sería más triste. Así lo creyó más de la mitad (56,4 %) de los españoles. Además, 8 de cada 10 españoles afirmaba que iría a los bares igual o más cuando se recuperara la normalidad. El estudio que se realizó entre 1000 personas.

En el mismo el 72 % de los ciudadanos manifestó ir menos a los bares que antes de la pandemia y más de la mitad admitió que los bares son el servicio que más echaron de menos durante el confinamiento. El 81% relacionaban los bares con lugares donde conversar y compartir momentos. Junto al supermercado (86,6 %) y la farmacia (64,3 %), el bar es uno de los cuatro servicios más importantes para los españoles a la hora de vivir en una población (24,8 %), casi tanto como una oficina bancaria (27,3%). De hecho, es valorado por encima de la frutería, la comisaría de policía (12,4 %) el gimnasio, la peluquería o incluso la iglesia. Quizá por eso, más de la mitad de los españoles (55,8 %) eligen los bares como el servicio que más han echado de menos durante el confinamiento, por encima del cine (43,3 %) o el gimnasio (17,5 %).

En definitiva, a través de este estudio se constató la importancia de los bares como parte de nuestra vida y cultura, siendo mucho más que un lugar de encuentro y de disfrute gastronómico.

Todo lo bueno acaba en bar.

Este manifiesto puesto en marcha durante el confinamiento buscaba servir de mensaje de apoyo a nuestros bares como grandes escenarios de algunos de los mejores momentos de nuestra vida. En 2021 lo convertimos en eje de la nueva campaña de Ambar con un giro positivista que buscaba celebrar las pequeñas cosas de la vida. Inspirado en los datos del estudio anteriormente citado, recreaba en las piezas publicitarias situaciones cotidianas demostrando que “todo lo bueno acaba en bar”. Además de acciones en medios, se organizaron actividades para generar tráfico hacia los bares, como promociones en las cadenas de gran consumo, en el propio canal de hostelería y también en redes sociales. Incluso los 800 trabajadores del grupo cervecero recibieron vales de consumo para reunirse con los suyos en bares y restaurantes.

Volvemos a encontrar celebrando 120 años.

En 2021 hemos celebrado lo que en 2020 se interrumpió, el 120 aniversario de Ambar. Qué mejor manera de hacerlo que reencontrarnos y reconocer públicamente a aquellas instituciones y colectivos con los que nos sentimos unidos y que aportan gran valor en las acciones que emprenden en el territorio. Y lo hemos hecho nombrándoles Cerveceros de Honor. Los ayuntamientos de Huesca y Teruel por su compromiso cultural, la Fundación y la agrupación de Haymas de las Bodas de Isabel de Teruel, el Festival Pirineos Sur de la Diputación de Huesca y la Fundación para la Conservación del Quebrantahuesos fueron los homenajeados.

PRODUCTO

CUATRO LANZAMIENTOS EN 2021; fruto de la investigación con productos de proximidad y la colaboración

No hemos dejado de innovar en 2021, porque seguir explorando los límites cerveceros nos resulta inevitable. Este año, todavía trastocado por la COVID en las relaciones y la distancia, decidimos impulsar el trabajo en colaboración y ensalzar así uno de nuestros valores como compañía: establecer alianzas que generen resultados de impacto positivo y común.

Ambar Trufada: una nueva cerveza de la colección Ambiciosas elaborada con trufa negra recolectada en las tres provincias de Aragón. Un proyecto desarrollado en colaboración con el CITA (Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón) puso en valor la potencia mundial de la Comunidad Autónoma en el cultivo de este apreciado tubérculo. La Tuber Melanosporum llena esta cerveza de matices. Ha sido además elaborada con malta artesana de suelo recreando la riqueza de interacción que se da en los bosques en los que crece el hongo. Una cerveza refrescante, equilibrada y ligeramente turbia. Además, conseguimos reunir a las diferentes asociaciones de truficultores de Aragón que también nos visitaron para conocer la técnica de elaboración y disfrutaron de este innovador producto.

Ambar doble IPA: con motivo de su lanzamiento reunimos a cinco maestros cerveceros aragoneses para hablar de este estilo cada vez más popular. Incluso lanzamos un pack de venta en la web combinando nuestra cerveza con otras cuatro Ipas artesanas de Aragón. Los maestros cerveceros de Ordio, Bachiella, Goldem Promise, La Malteadora y Ambar se reunieron para hablar y catar las IPA más representativas. La de Ambar se presenta como una cerveza con 65 unidades de amargor. Para su elaboración, se ha llevado a cabo una cocción compleja y mixta, sometiéndola ya en frío a una infusión de lúpulo tradicional. Para ello se utilizaron lúpulos Mittelfrüh, Nugget, Simcoe, Cascade y Ekuanot que la dotan de su carga aromática. Sin duda una cerveza perfecta para quienes adoran ir por el camino de la amargura. Por cierto, la lata de nuestra nueva cerveza fue elegida como la lata con el mejor diseño del mundo, según los World Beer Awards 2021.

Moritz Cum Laude: la primera cerveza universitaria. Es una cerveza suave y fresca, como la mente de sus creadores, la de un equipo de estudiantes de las carreras de química, ingeniería química, y de ciencia y tecnología de los alimentos de la Universidad Politécnica de Catalunya que ganaron entre siete universidades. Moritz University es un proyecto pionero cuyo objetivo es impulsar la cultura y el talento cervecero entre los universitarios. La cerveza creada es una cerveza estilo GOSE; suave, fresca y refrescante con un marcado aroma a maracuyá. En boca es una combinación de notas saladas, proporcionadas por la sal del Himalaya, notas ácidas a causa de una fermentación láctica natural y ligeras notas especiadas a coriandro. Se elaboró en la micro cervecería de la Fábrica Moritz Barcelona por los propios alumnos, con el apoyo y dirección de nuestros maestros Cerveceros.

La Próxima: hecha con ingredientes de proximidad de las cuatro provincias catalanas y presentada en el marco del Barcelona Beer Festival, se trata de una cerveza de temporada, muy fresca, compuesta por malta de cebada de Lleida, de Lo Vilot, parcialmente tostada en la Fàbrica Moritz Barcelona; Malta de arroz procedente del Delta de l'Ebre, lúpulo de Girona de Biolupulus; y agua y levadura de Barcelona. Es una India Pale Lager, caracterizada por su perfil aromático cítrico, floral y afrutado del lúpulo Cascade con notas especiadas y a cereal de la malta de arroz. Amarga en boca, ofrece un carácter dulce al final gracias a la malta de cebada caramelizada en la Fàbrica Moritz Barcelona.

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 elaboran 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.

ECONOMIA CIRCULAR

Dar una segunda vida al bagazo cervecero con innovación.

Con el objetivo de lograr nuevos beneficios nutricionales en el pan y la cerveza, dos empresas centenarias, Ambar y Panishop dieron un paso más en las propiedades de dos de los alimentos más ancestrales de nuestra gastronomía. Unieron su experiencia para conseguir mayores beneficios en estos dos alimentos, logrando mejorar sus propiedades. Lo consiguieron con el lanzamiento de un pan romano gracias a su mezcla de ingredientes (bagazo, avena y chía) que aporta hasta cuatro veces más fibra que otro elaborado con harina integral. El bagazo cervecero es capaz de mejorar la microbiota intestinal. Además, ayuda a regular los niveles de glucemia y colesterol, aportando compuestos antioxidantes.

Mesas hechas con la fundición de latas de cerveza.

A finales de año inaugurábamos Casa Moritz en Rambla Catalunya, 10 años después de la inauguración de nuestra Fábrica Moritz en Barcelona. Un proyecto cuyo interiorismo se ha inspirado en el mundo cervecero y que nos permitió emprender un proyecto innovador para recuperar las latas descartadas en el proceso de producción de Moritz. El estudio barcelonés External Refrence y Oxido Studio se ocupó de fundir las latas y con el aluminio resultante de este proceso se elaboraron las tablas superiores de las mesas que amueblan este nuevo establecimiento hostelero en Barcelona.

Una fábrica histórica que merece ser visitada

La fábrica histórica de Ambar fundada en 1900 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 estado muy afectada por las restricciones tanto horarias como de aforo (en grupos de 6 personas y posterior de 15).

Entre los 189 grupos establecidos han pasado por ella un total de 2.095 personas (En 2020, 2076 personas).

Este año hemos realizado dos proyectos de especial relevancia: la **teatralización de la visita** y el **audiovisual sobre el origen industrial del barrio** donde está ubicada la fábrica.

El primero de los proyectos permite recorrer las instalaciones apoyadas en el relato interpretativo de dos actores que consiguen fusionar el pasado con el futuro en una experiencia singular. El grupo de teatro “los navegantes” ha encandilado a las más de 500 personas que han sorteado las “inclemencias” restrictivas de este periodo para acercarse a la fábrica.

Paredes que hablan. Un mini-documental, enmarcado en la última edición del festival ASALTO que también patrocinamos, describe el origen industrial del Barrio de San José donde está ubicada nuestra centenaria fábrica. La pieza, explica como las fábricas de principios del XX configuraron el urbanismo y el carácter del barrio.

El video utiliza la intervención mural de la artista Marta Lapeña ubicada en el exterior de La Fábrica de La Zaragozana (Ramón Berenguer IV) como hilo conductor de la pieza, y homenaje a sus vecinos. Sobre su muro de cinco paños están representadas La Licorera (La Industrial Licorera Española), La Textil (Fábrica de textiles de Pina y Marín) La Zaragozana (La Zaragozana, Fábrica de Cerveza, Malta y Hielo) y La Harinera de Morón, a través de los objetos que fabricaban y que convivían en las casas de sus trabajadores y vecinos. De estas y otras industrias que habitaban el barrio, solo quedan dos supervivientes en pie: la fábrica de La Zaragozana (Cervezas Ambar, 1900); y La Harinera (1860), la más antigua de todas, transformada ahora en un Espacio Alternativo de Expresión Joven. Para el documental se ha contado con la colaboración del escritor **Sergio del Molino**; la artista **Marta Lapeña**; el antiguo trabajador de Ambar, **Julio Ayete**, y el arquitecto municipal **Carlos Martín**. Todos ellos dieron testimonio del pasado y presente del barrio a nivel social y estructural. Los vecinos y paseantes en el barrio pueden ver el mural en las paredes de la fábrica y también el audiovisual a través de un código QR instalado en la misma pared intervenida.

Comprometidos con la formación.

Moritz University

Es un proyecto pionero enfocado al impulso de la cultura y talento cervecero. Un reto lanzado a estudiantes de universidades catalanas con el objetivo de transmitir los secretos 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 que este año 2021, la cerveza ganadora del reto, una Gose, vio la luz.

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 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 por parte de nuestros profesionales en módulos diseñados en común con el director académico de esta institución formativa.

Comprometidos con el deporte.

El deporte también estuvo afectado por las restricciones durante este año con la no presencia de espectadores en los campos de juego o lugares de celebración. Entre los muchos acuerdos que tenemos con diferentes entidades deportivas (clubes, federaciones, pruebas...), señalamos algunas de las acciones más destacadas que hemos podido llevar a cabo.

Real Zaragoza y SD Huesca.

Ambar decidió apostar por lanzar un mensaje positivo a las aficiones de los equipos de dos equipos de fútbol principales de Aragón, el Real Zaragoza y la SD Huesca. El equipo oscense vistió las etiquetas de nuestras botellas con los colores azulgranas de sus equipaciones. Más de 200.000 botellines llenas de ilusión se lanzaron para estar más cerca de los bares y de la afición de Huesca y provincia. En el caso del Real Zaragoza se diseñaron tres botellas ilustradas con piruetas futbolísticas con el lema “Aúpa Zaragoza”. Estos tres fichajes de invierno, en forma de 100.000 botellines, sirvieron para apoyar a la hostelería y contó en su lanzamiento con los jugadores de Francho, Francés y Zapater como embajadores.

La Volta Catalunya.

La veterana prueba ciclista de Catalunya cumplió 100 años desde que se celebrada allá por el año 1911 su primera edición. Cervezas Moritz ya fue patrocinador principal de la competición durante muchos años y retomó con tal motivo su patrocinio en 2021. Participaron durante siete días, 192 corredores de 24 equipos y recorrieron todas las provincias catalanas.

Equipo Paralímpico Español. Tokio acaba en bar.

Desde que Ambar anunciase el acuerdo de patrocinio para los Juegos Olímpicos de Tokio 2020 en el Plan ADOP pasaron dos años. Un proyecto que, interrumpido por la pandemia, vio la luz en 2021. En unas circunstancias que siguieron siendo excepcionales, no impidió que diéramos apoyo a los deportistas paralímpicos y que estos fueron capaces de crecerse ante la dificultad y, finalmente, traer un buen número de preseas a España. Para dar a conocer su trabajo de preparación deportiva, Ambar presentaba “**Camino a Tokio**”. Cinco piezas audiovisuales dirigidas por Gaizka Urresti que rindieron homenaje a quienes más han ayudado a los deportistas en su camino a la cita paralímpica.

Los audiovisuales contaron con la participación del triatleta Hector Catalá, el piragüista Higinio Rivero, la nadadora María Delgado, y la jugadora de baloncesto Sara Revuelta. Todos ellos acompañados por familiares y amigos, recordaron anécdotas, y algunos baches del recorrido que han hecho de su mano estos deportistas de élite. Como dijo Urresti “recoge como lo viven y sienten aquellos que están más cerca de nuestros campeones. Creo que son los otros entrenadores y preparadores mentales que les ayudan a forjarse como deportistas” ha dicho Urresti.

El escenario de estas piezas cortas, como no podía ser de otra manera, fueron los bares. Allí les desearon suerte, esperando la vuelta para brindar por los éxitos conseguidos. O por los que están por llegar.

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 seguido estando cancelados, pero otros han retomado el pulso, aunque con limitaciones. Entre las múltiples actividades que hemos apoyado destacamos las siguientes según marca:

Cerveza Ambar

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. Ante la situación de la pandemia la organización decidió suspender la celebración y hacer unas bodas virtuales. De esta manera, y a modo de precuelas audiovisuales, se contó la leyenda de los enamorados que pudo verse a través de redes y webs. Para esta ocasión Ambar grabó una escena en la que los dos personajes centrales se acercaban a la Abadía de San Arnoldo de Ambar a elegir la cerveza para sus esponsales. Con tal ocasión envasamos una cerveza etiquetada especialmente que se distribuyó por los bares de la ciudad para que los turolenses no estuvieran “huérfanos” de una de sus principales actos ciudadanos donde cada año se citan más de 70.000 personas. La presentación de la precuela y de la botella homenaje coincidió con la celebración del 25 aniversario de la Fundación Bodas de Isabel y el homenaje como Cerveceros de Honor que se les hizo.

Bosque Sonoro

Es un proyecto para impulsar el desarrollo rural, medioambiental y cultural, en el que Ambar se unió para demostrar que en los pueblos pequeños pueden ocurrir cosas enormes. El proyecto, que surgió en 2020 en plena pandemia con el ánimo de preservar el entorno, evitar la despoblación y apoyar la cultura, presentó su segunda edición en el paraje natural de Mozota (Aragón) como escenario principal. Un pueblo de poco más de un centenar de habitantes, en el que la economía se ha basado fundamentalmente en la agricultura y cuyas expectativas de desarrollo son escasas debido al envejecimiento de la población. El Bosque Sonoro fue el único evento musical que se creó en pleno confinamiento. De hecho, el concepto ha sido reconocido en el ‘Observatorio Cultural 2020’ que cada año lleva a cabo la Fundación Contemporánea en sexta posición de su ranking de propuestas culturales más interesantes en Aragón.

Otra de las apuestas de Bosque Sonoro es la carta gastronómica, basada en elaboraciones sostenibles, naturales y de productores locales de diferentes puntos de España. Así, además de Cervezas Ambar, se pudo degustar las patatas artesanas de La Azucena (Madrid), así como el lomo al azafrán de Laurel y Tomillo (Lagueruela, Teruel), la morcilla de calabaza de Sierra de las Villuercas (Deleitosa, Cáceres), la caballa al curry con piri-piri de Good Boy (Olhao, Portugal), la crema de queso manchego y guindillas caramelizadas de Devas Gourmet (Escanolilla, Toledo), la tarrina de calabaza de Tarro Verde (Ribatajada, Cuenca) o las yemas de espárrago con mostaza de habanero (Fitero, Navarra). Todo ello servido en material compostable de fécula de maíz.

Una de las grandes novedades de 2021 fueron los “nidos”, un concepto inédito y pionero en la nueva escena covid para disfrutar de la cultura de pie y en grupo, cumpliendo con la normativa y todas las medidas de seguridad. Se trata de espacios con opción para cuatro, cinco o seis personas, delimitados con catenarias rurales hechas con sogas de esparto y estacas, y una barra lateral donde se entregarán los pedidos de comida y bebida pedidos previamente a través de una APP para restringir los movimientos dentro del recinto.

Este año, se reforzó esta acción con el compromiso de sostenibilidad plantando un árbol por cada entrada vendida a través de la plataforma Tree Nation.

Brizna Festival.

El primer fin de semana de agosto se celebraba por primera vez un festival en la localidad oscense de Ayerbe. Hasta allí se acercaron casi 2000 personas a disfrutar no sólo de la música del momento sino también de la gastronomía y de la artesanía local. Un espectáculo abierto, diverso y participativo en un enclave privilegiado en pleno Prepirineo aragonés, en la falda del monte de San Miguel.

Cultura al raso

Tras muchos meses sometidos a las restricciones, este programa impulsado por el Ayuntamiento de Zaragoza y apoyado por Ambar recuperaba para el disfrute de la ciudadanía el cine, música, teatro, literatura, circo, magia, danza, títeres... en lugares al aire libre. Destacamos sobre todo la adecuación de un espacio singular del Parque José Antonio Labordeta como es el Jardín de Invierno. Fue allí donde la Asociación de Programadores Musicales de Aragón pudo programar un ciclo de conciertos para los meses de julio y agosto. Una manera de subsanar el gran parón que tenían tras el periodo tan largo de anulaciones de Festivales y de actuaciones musicales.

Las no Fiestas del Pilar

Tras suspenderse de nuevo las Fiestas del Pilar, la Corporación Municipal decidía reconvertirlo en un programa de las “no fiestas”. Apelando a la precaución y responsabilidad individual, se mantuvieron algunos actos centrales (ofrenda con limitación) y se establecían algunas actividades culturales con restricción. Bajo el lema “Siente la cultura”, Ambar realizó una campaña de concienciación y lanzó un etiquetado especial.

Cerveza Moritz

Comercios Pioneros:

Moritz es la primera cerveza de Barcelona desde 1856 y con este eje ha dado apoyo a varios primeros comercios pioneros de la ciudad mediante campañas en redes sociales. Algunos ejemplos han sido: Guantería Alonso (negocio pionero especializado en guantes), Casa Gispert (negocio pionero en frutos secos), Ganiveteria Roca (negocio pionero en cuchillos y navajas), Foto Boada (negocio pionero en fotografía) o Xurreria el Trébol (primera churrería de la ciudad)

La Santa Market:

Ha vuelto a ser el evento con mayor afluencia de toda España. Un oasis de creación, ocio y gastronomía en plena Costa Brava. Muy comprometido con la sostenibilidad (ISO 20121:2013) que apoya el talento local. Nuestra cerveza Moritz ha estado muy presente con la música de proximidad.

Palo Alto:

Es uno de los primeros y veteranos markets urbanos de Barcelona que cuenta con una experiencia musical de talentos locales Street Music Experience con el apoyo de Moritz.

Docs BCN:

Este festival de cine documental de largo recorrido reconoce el trabajo más “sesudo y fresco” en versión cine. El mejor documental premio del público está impulsado por nuestra cerveza Moritz.

Fira Tàrrega:

Es el primer festival de artes escénicas callejeras de Cataluña. Y siempre tenemos el placer de entregar el premio al mejor estreno del año.

Laus:

Uno de los festivales de diseño y creatividad más importantes de España. Qué mejor manera de dar apoyo a los jóvenes creadores que dándoles apoyo dentro del Festival.

Festival In-Edit:

El primer festival de cine documental musical de España. El 2021 tocaba recorrer la escena electrónica.

5.2 Información fiscal

El resultado consolidado del Grupo Agora antes de impuestos, ha supuesto un resultado negativo de 5.846 miles de euros (en el ejercicio 2020 ascendió a un beneficio de 29.945 miles de euros).

Respecto al impuesto sobre beneficios pagado, entendido este como el impuesto corriente, ha ascendido a 0 euros en el ejercicio 2021 (en el ejercicio 2020: 0 euros).

En cuanto a subvenciones, durante el ejercicio 2021 no se ha producido cobro alguno por este concepto (2020: 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 / Perimetro	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. dericados de la ley de responsabilidad ambiental)	SI	Global	102-11; 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	306-3	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	303-3; 303-5	2.2	n/a
	<u>Consumo de materias primas</u> y las <u>medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</u> ;	SI	Global	103, 301-1	2.2	n/a
	<u>Consumo, directo e indirecto, de 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	2.3	n/a
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático ;	SI	Global	103	2.3	n/a
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	SI	Global	103	2.3	n/a
	Protección de la biodiversidad					
	<u>Medidas</u> tomadas <u>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	403-9; 403-10	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	403-9	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</u> profesionales.	SI	Global	404-1	3.7	n/a
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	SI	Global	103		n/a
	Igualdad					
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	SI	Global	103	3.8	n/a
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	SI	Global	103	3.7 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	103	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	103	4.4.	n/a
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	SI	Global	103	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	207-4	5.2.	n/a	