

Estado de Información No Financiera

**GRUPO AGORA
2022**

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 2022. 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 166 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 2022 alcanzamos un ingreso total de 212.509 miles de euros y empleamos aproximadamente a 800 personas.

Producimos, comercializamos y distribuimos productos de gran consumo para satisfacer a nuestros clientes. Estamos inmersos en un apasionante y ambicioso plan de expansión sin precedentes para la compañía.

El Grupo dispone de cuatro centros de producción: la fábrica de producción y envasado de cerveza (distribuida físicamente en dos centros: San José y Cartuja), el centro de envasado de aguas y fabricación de refrescos en Jaraba, y la microcervecería Moritz, ubicada en Barcelona.

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

Además, el Grupo desarrolla actividad de restauración propia gestionando tres restaurantes emblemáticos en Barcelona: Fábrica Moritz Barcelona, El Velódromo y Casa Moritz.

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.
- Incorporamos a nuestras cervezas el lúpulo en flor recién molido antes de cada cocción
- Hemos reinventado la categoría de sin alcohol lanzando una cerveza con cero alcohol, cero azúcar, y cero CO2 (emisiones neutras).

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 21 nuevas cervezas entre 2016 y 2022. 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 derivado de la actual incertidumbre económica mundial generada por la situación de conflicto

en Ucrania que ha supuesto un incremento muy importante de los precios de la energía, de las materias primas, y de la inflación.

Por otro lado, debido al impacto de esta crisis inflacionaria global, el Grupo se enfrenta al riesgo que a medio plazo esto puede tener en el consumo de productos de alimentación y bebidas, y su efecto directo en el sector hostelería.

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 el Covid y por la actual incertidumbre económica, y para cubrir este riesgo el Grupo está potenciando la comercialización en nuevos canales y en nuevos mercados.

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

El sector de la fabricación y comercialización de cerveza es un sector en plena expansión y desarrollo. 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, nueva categoría sin alcohol más saludable), 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.

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:

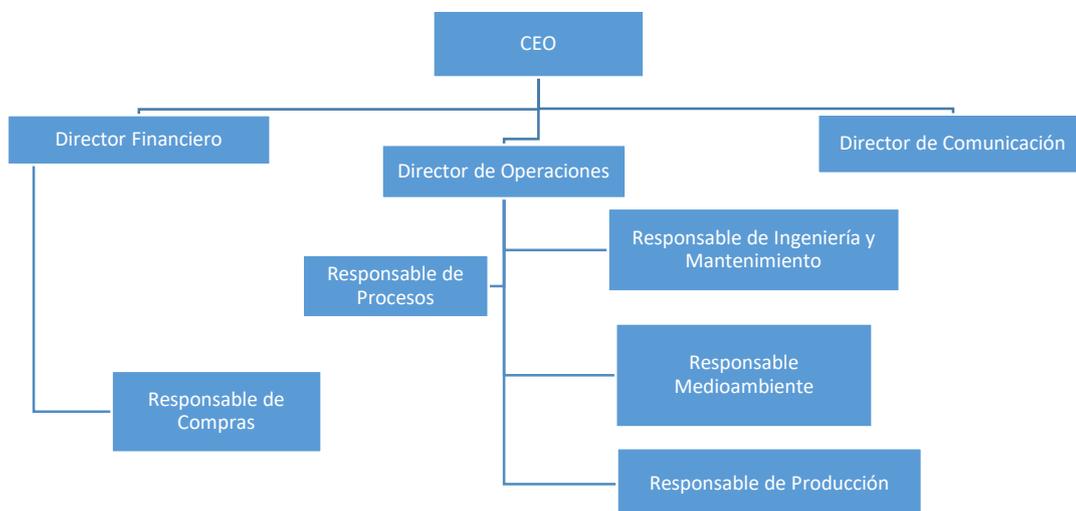
- Desarrollar un ambiente de consumo responsable y moderado apostando por desarrollar productos que mejoren la salud y el bien estar de sus consumidores (ODS nº3).
- Centrar los esfuerzos en hacer accesible sus productos a todos los grupos de la población (ODS nº 12).
- Dirigir sus esfuerzos y potencial 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 Medioambiental coordina las actividades necesarias de todo el equipo de operaciones, asegurándose de que todos los equipos

del Grupo Agora S.A. disponen de las herramientas adecuadas para cumplir y avanzar en los compromisos y responsabilidades medioambientales. Asume la tarea de documentar el progreso y estado de los ODS.

- El Responsable de Ingeniería a través de su equipo 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 Operaciones Industriales:

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.

Anualmente se realizan análisis de emisiones a la atmosfera evidenciándose el cumplimiento con los requisitos legales.

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. 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 para la coordinación, seguimiento y despliegue de la normativa medioambiental, evaluación impacto ambiental, garantizando la protección de la salud y medio ambiente.

Por otro lado, dentro de las funciones del Director Industrial de Operaciones y el Responsable de Ingeniería y Mantenimiento de la compañía, se encuentran el seguimiento a los consumos de agua y energía con el objetivo de tener metas y planes de acción para su reducción. Durante el 2022 se han empleado esfuerzos desde este departamento para llevar a cabo un proyecto global de digitalización y sostenibilidad medioambiental gracias al control digital de equipos productivos, medición de suministros en la planta y minimización de recursos consumidos para la fabricación de cerveza.

Por último desde el Dpto. de fabricación aunando esfuerzos las áreas de fabricación y mejora de procesos e I+D se destinan los recursos necesarios para el lanzamiento de nuevos productos al mercado más sostenibles tanto en su elaboración como en su packing; apostando por un ecosistema circular de nuestra producción.

Fruto de este trabajo son los productos de gama sin alcohol y emisiones netas (Cervezas Triple Cero) así como las inversiones realizadas de nuestros equipos y procesos en las líneas de envase no retornable donde el aligeramiento de las botellas con un alto contenido de vidrio reciclado al 75% y la sustitución de las anillas de plástico por cartón reciclado ha permitido dar un salto cualitativo en nuestro avance por la sostenibilidad.

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 2021 - 2022:

Energía	Consumo 2021(Gj)	Consumo 2022(Gj)
Eléctrica	53.794	47.213
Gas Natural	91.185	91.936
Gasoil	30.048	30.350
Total	175.027	169.499

El consumo energético en 2022 se ha mantenido controlado en la línea del año anterior.

En último cuatrimestre del año 2022, se ha iniciado la instalación de 4000 placas solares sobre nuestras cubiertas de almacén y envasadora. La previsión de finalización de este proyecto es en el primer trimestre del año 2023 y supondrá un potencial ahorro energético de un 25 % gracias al autoconsumo.

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 2022 y su comparativa con años anteriores. Esta tendencia se espera se mantenga para los próximos años, considerando la eficiencia que la nueva planta, y la implementación de mejoras en los procesos de elaboración y energías.

Material	2021	2022	2023	2024	2025
MMPP (Cereales)	16.227	17.066	18.000	19.000	20.000
Botellas y latas	111.097	102.935	123.300	130.000	136.000

Las materias primas están indicadas en toneladas, mientras que las botellas y latas son en miles de unidades. Los datos del año 2023 y siguientes, son estimaciones.

Este año 2022 se ha comprobado una estabilización del mercado post-pandemia manteniendo unos consumos de materias primas muy similar a los estimados y en línea con la tendencia de compra planificada. La reducción en compra de botellas y latas se debe a las acciones enfocadas en la botella retornable, los esfuerzos en logística interna y recuperación de nuestro mercado en hostelería.

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.

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

Circularidad de los envases en cadena de hostelería.

La compañía promueve dentro de su política comercial la venta de cerveza envasadas en elementos retornables tanto botella, barril o tanque lo que permite que más del 60% de nuestros envases sean retornables.

Vidrio:

Las botellas de vidrio en envase no retornable orientadas principalmente al canal de alimentación han pasado a pesar un 20% menos que la anterior botella, además de que el 85% es vidrio reciclado.

Colaboramos con Ecoembes y Ecovidrio como entidades gestoras de los sistemas de recogida selectiva y recuperación de envases usados.

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.

Se han dejado el de utilizar 15Tn de plástico en el agrupamiento de latas con anillas de plástico. Tras su eliminación, en línea con nuestro compromiso, ahora las latas son agrupadas con anillas de cartón, cuyo material es más sencillo de reciclar y es totalmente biodegradable.

Cartón:

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

2.2.3 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 2022 ha aumentado con respecto al año 2021 si bien está directamente relacionado con la producción de cerveza.

La ratio de litros de agua de pozo extraída por litro de cerveza producida ha subido ligeramente. Tras el proceso de tratamiento y osmosis del agua extraída la ratio se sitúa en 4.13L próximo a niveles señalados por Cerveceros de España.

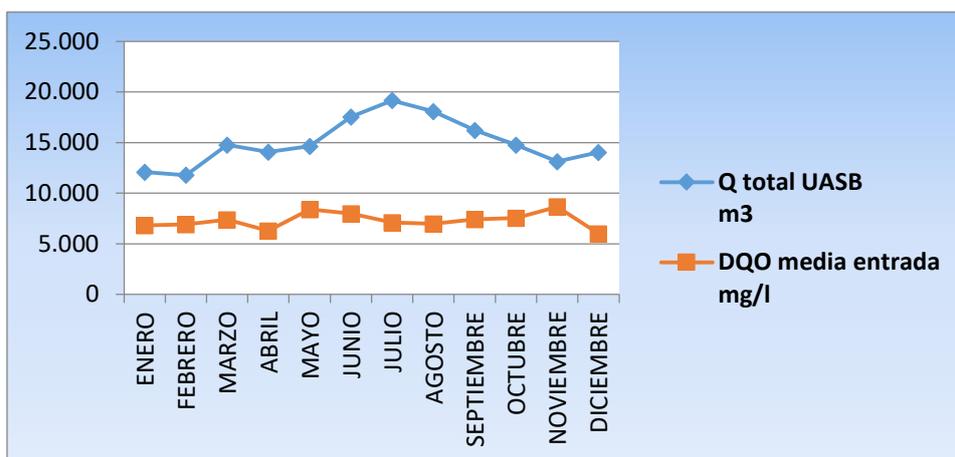
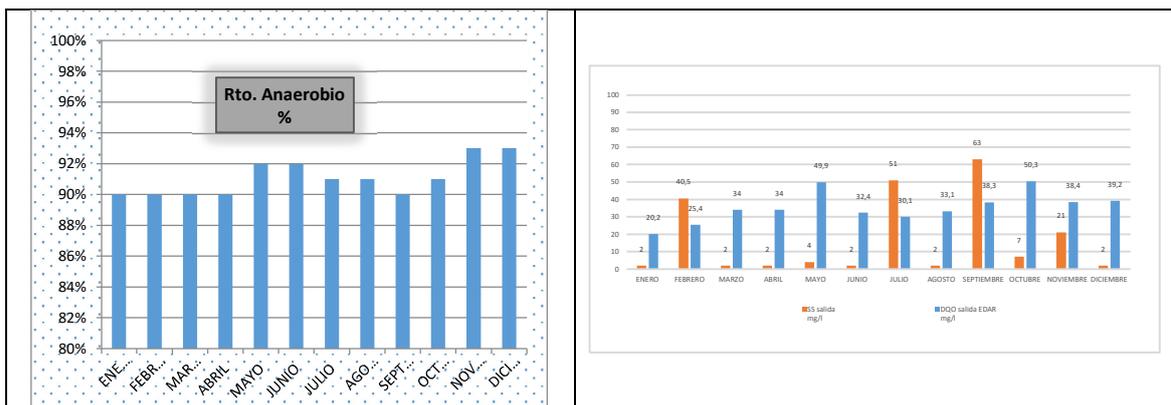
Tipo de extracción	m ³ 2021	m ³ 2022
Red pública	6.031	11.707
Pozos	648.131	689.479
Total	654.162	701.186

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.

Los análisis de agua que, periódicamente realizan Organismos de Control Autorizados señalan unos parámetros excelentes y muy por encima de las exigencias legales exigidas de modo que, el impacto del agua vertida a colector municipal es neutro.



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 2021	Tn CO ₂ eq 2022	Tipo de Alcance
Eléctrica	2.989	3.410	2
Gas Natural	5.118	4.648	1
Gasoil	2.227	2.136	1
Total	10.334	10.194	

(*) Datos estimados para el 2022. Fuente empleada para conversión: MITECO (con factores de emisión del 2021, dado que serán objeto de actualización junio 2023)

Desde el 2020 estamos midiendo nuestra huella de carbono en el proceso de fabricación y envasado lo que nos está permitiendo tomar acciones en nuestro proceso y ratios. No obstante, a los ahorros energéticos logrados no se muestra un resultado visible en TCo2 que esperamos podamos revertir en el 2023 con el proyecto de instalación de placas solares y la compra de energía verde.

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. Adicionalmente, se realiza mediciones anuales sobre todos nuestros focos de emisión de proceso y combustión, para garantizar el cumplimiento de las exigencias legales medioambientales.

Seguimos con acciones enfocadas en la reducción de 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

Este año 2022 en línea con el compromiso de economía circular y un modelo de revalorización de nuestros recursos y residuos, las sociedades La Zaragozana, S.A. en su Fabrica Ambar y Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A. nuestra envasadora de aguas, han conseguido la certificación residuo Cero por parte TUD SUV, tras haber conseguido la valorización mayor al 95% de los residuos generados.



La colaboración con un nuevo gestor de residuos, a mitad de año, ha contribuido a implementar mejoras en nuestro layout de residuos y punto limpio así como la sensibilización al personal de fabricación. Con todo, se ha logrado la máxima segregación de residuos, su clasificación y revalorización que ha permitido que menos de 5 % de los residuos generados en nuestras fabricas no se hayan podido reutilizar o tratar por gestores autorizados y hayan finalizado en vertedero.

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

Residuo	Toneladas 2021	Toneladas 2022
Vidrio	334	521
Plástico	92	84
Cartón	173	200
Bagazo	14.682	15.122
Levadura	2.691	2.582
Chatarra	34	61

La segregación durante el año 2022 ha sido intensa y ha permitido el tratamiento posterior de 886 toneladas de materiales que dispondrán de un segundo uso.

En igual medida, los subproductos de bagazo y levadura generados en nuestro proceso de fabricación de cerveza se aplicarán a la alimentación animal principalmente. Una pequeña parte de este subproducto es destinado a consumo humano en la fabricación de pan. Co igual sistemática, la levadura excedente se destina a alimentación animal.

Los lodos generados en la estación depuradora se trasladan a un gestor autorizado para su aplicación agrícola y abono de cultivos.

Dentro de la política de empresa, los barriles son incluidos en ella para ser elementos retornables, esta dinámica implica la reducción de generación de residuos de chatarra.

El resto de chatarra generadas, 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.

Durante el año 2022 se ha iniciado con éxito el Proyecto Ebrovida que surge con el objetivo de que el Valle del Ebro sea el escaparate de nuestro compromiso social, económico y medio Ambiental.

Este Proyecto vertebrará acciones encaminadas a proteger la biodiversidad relacionado con el río Ebro, celebrar el estilo de vida saludable y deportes acuáticos relacionados así como la celebración de eventos marcados por la sostenibilidad aplicando códigos de buenas prácticas de reciclabilidad y sostenibilidad.

La información sobre este proyecto puede consultarse en la web de Ambar.

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 pero queremos nuestro compromiso durante el año 2022 ha llevado a firma un acuerdo para la reforestación de la serreta, en el pirineo aragonés.

El proyecto que cuenta con la financiación de la cervecera es un ejemplo de colaboración pública con el Ayuntamiento de Ainsa- Sobrabe cuyo objetivo es poner en valor la recuperación del patrimonio medio ambiental aragonés. El espacio natural de La Serreta se encuentra a los pies de Peña Montañesa, ubicado en la confluencia de los ríos Cinca y Ara, muy próximo a la localidad altoaragonesa de Ainsa.

El Ayuntamiento, ha cedido una extensión de 9 hectáreas y propiedad del Ayuntamiento, ha sido cedido a explotación durante 40 años para albergar una plantación de 2000 árboles, en su mayoría encinas.

Con esta acción se está colaborando con la biodiversidad y riqueza natural, además de ayudarnos a responder positivamente como compensación voluntaria por nuestras emisiones de CO2.

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
 - Cultura de Grupo
- ✓ Nuestro foco en 2022-2023 como departamento de Personas 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 Personas está estructurado en tres áreas:
- a) Selección y Gestión del Talento (captación de talento, desarrollo del talento interno, gestión de promociones).
 - b) Cultura, Comunicación Interna y Formación.
 - c) Gestión de relaciones laborales y administración de personal. Compensación y Beneficios.

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 del departamento de Personas.

Dentro de nuestra **Cultura de Grupo**, defendemos y sentimos nuestro propósito **“Que todos podamos disfrutar de los pequeños placeres de la vida”** y asumimos como propios los siguientes valores:

DISFRUTAR:

Para Grupo AGORA significa afrontar el presente y futuro con optimismo, celebrar cada pequeño éxito, pasarlo bien nos hace diferentes. Nuestra gran pasión son las personas y en consecuencia hacer todo lo posible para que sean cada día un poco más felices.

IDEAS:

La iniciativa, el inconformismo, el espíritu emprendedor que nos impulsa a mejorar y marcar nuestros siguientes pasos. Los retos y la creatividad nos mantienen despiertos y siempre dispuestos a los cambios trabajando por convertir la tendencia en innovación.

EQUIPO:

La unidad dentro de la singularidad, todos formamos One Agora. Entusiasmo, diversidad y transversalidad son características que definen nuestros equipos internos. Nos sentimos orgullosos de que nuestros empleados aporten con su conocimiento y experiencia para conseguir grandes objetivos con criterios comunes.

EXCELENCIA:

El rigor y la exigencia son parte clave en nuestro trabajo. Cualquier cosa que hacemos hoy, podemos hacerla un poco mejor mañana. Encontrar soluciones a retos imposibles es lo que nos permite tener éxito.

COMPROMISO:

Con nuestros empleados, con nuestros clientes, con la sociedad y el entorno que nos rodea. Entendemos que el compromiso es mucho más que una promesa. Para Grupo AGORA, un impulso para mejorar y conseguir que sigan creyendo en nosotros.

HAZ QUE PASE:

Trabajamos por ser el motor que hace avanzar a la velocidad que nos exige el mercado, transformando el NO en SÍ. Establecemos estándares altos, definiendo objetivos desafiantes pero realizables, sin rendirnos y en continua búsqueda de posibilidades alternativas. Entre todas las personas de Grupo AGORA, hacemos que las cosas sucedan.

Actualmente no se cumple con los 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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<30	23	29	19	17	3	2	1	-	-	-	-	-
30-50	167	157	55	65	-	-	1	-	1	1	6	5
>50	42	54	8	6	-	1	-	2	-	-	-	-
Total	232	240	82	88	3	3	2	2	1	1	6	5

Consejeros												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	6	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	3	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	9	9	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Trabajadores no cualificados												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<30	42	47	12	14	14	10	8	4	-	1	-	-
30-50	165	177	24	22	-	2	-	-	-	-	-	-
>50	82	102	4	7	4	8	-	-	-	-	-	-
Total	289	326	40	43	18	20	8	4	-	1	-	-

Administración												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<30	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	35	32	12	15	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	9	10	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	46	43	13	17	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTAL												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<30	67	77	31	31	17	12	9	4	-	1	-	-
30-50	375	372	93	103	-	2	1	-	1	1	6	5
>50	139	174	13	15	4	9	-	2	-	-	-	-
Total	581	623	137	149	21	23	10	11	1	2	6	5

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

	Indefinidos		Temporales		Total	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hombres	510	568	67	80	577	648
Mujeres	129	144	21	16	150	160
	639	712	88	96	727	808

El incremento durante el 2022 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 2022 (igual que para los datos del 2021) 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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<30	20	29	16	17	2	3	2	-	-	-	-	-
30-50	163	159	56	65	-	-	1	-	1	1	6	6
>50	41	54	8	7	-	1	-	2	-	-	-	-
Total	224	242	80	89	2	4	3	2	1	1	6	6

Consejeros												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	5	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	4	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	9	9	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Trabajadores no cualificados												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
	<30	20	42	5	14	2	10	4	8	-	2	-
30-50	153	163	19	23	1	3	1	-	-	-	-	-
>50	76	102	3	6	4	8	-	-	-	-	-	-
Total	249	307	27	43	7	21	5	8	-	2	-	-

Administración												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
	<30	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	34	33	11	14	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	11	11	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	46	45	12	16	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTAL												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
	<30	41	72	21	31	4	13	6	8	-	2	-
30-50	358	361	88	103	1	3	2	0	1	1	6	6
>50	134	175	12	15	4	9	-	2	-	-	-	-
Total	533	608	121	149	9	25	8	10	1	3	6	6

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

	Indefinidos		Temporales		Total	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hombres	458	559	59	77	517	635
<30	28	55	16	32	44	87
30-50	320	336	39	29	359	365
>50	110	168	4	16	114	183
Mujeres	112	142	17	23	129	165
<30	18	29	8	11	26	39
30-50	84	99	8	9	92	108
>50	10	14	1	3	11	18

	Indefinidos		Temporales	
	2021	2022	2021	2022
CODIR + CEO	9	9	0	0
Comercial/Administrativo	254	305	40	39
Consejo	6	6	0	0
Personal producción	247	320	36	60
Titulados/Jefes	54	61	0	0
TOTAL	570	701	76	99

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Despidos por edad		
	2021	2022
<30	9	-
30-50	31	4
>50	5	4
	45	8

Despidos por sexo		
	2021	2022
Hombre	34	6
Mujer	11	2
	45	8

Despidos por clasificación profesional		
	2021	2022
Alta Dirección	1	1
Comerciales, vendedores y asimilados	13	-
Consejeros	-	-
Trabajadores no cualificados	27	5
Administración	4	2
	45	8

Asimismo, la tasa de rotación en 2022 es del 19% (10% 2021). 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	2022	2021	2022	2021	2022
5	6	1	2	6	8

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	2022	Brecha	2021	Brecha
Hombres	29.928	17%	30.574	15%
Mujeres	24.930		25.900	

Media de devengos por clasificación profesional						
Euros	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Comerciales, vendedores y asimilados	27.084	23.731	12%	27.635	23.508	15%
Consejeros	315.800	*	-	245.949	*	-
Alta dirección	143.576	*	-	170.561	*	-
Trabajadores no cualificados	22.155	19.917	10%	22.405	21.319	5%
Administración	55.985	47.732	15%	53.338	40.645	24%

* 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	2022	2021
<30	18.405	18.910
30-50	28.725	29.532
>50	39.347	38.471

Remuneración media de consejeros y directivos

Remuneración media		
Euros	2022	2021
Consejeros:		
Hombres	246.200	245.949
Mujeres	*	*
Directivos:		
Hombres	198.775	170.561
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

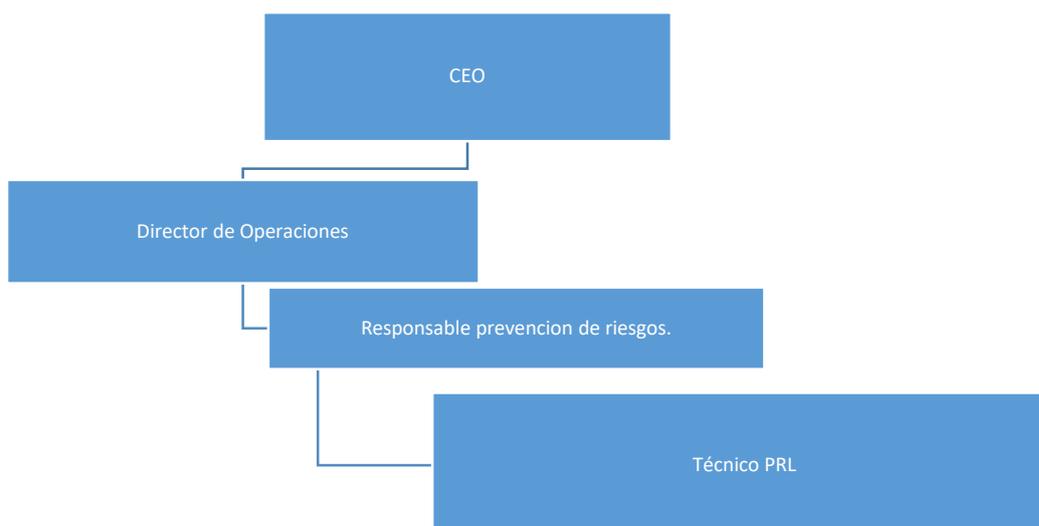
Ratio / horas absentismo		
	2022	2021
% absentismo	4,82	3,67
Horas perdidas	110.952	70.920

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) siendo el Servicio de Prevención ajeno que es MAS prevención DANDO soporte en especialidades de seguridad, higiene y ergonomía y vigilancia de la salud.

El Dpto. de prevención de Riesgos Laborales se integra dentro del Dpto. de Operaciones industriales tal y como se define en el siguiente organigrama. Hay que añadir que da soporte a otras ubicaciones y empresas del grupo Ágora como puede ser restauración en Barcelona.



Asimismo, suma con la creación de un espacio de información y comunicación bidireccional en la intranet. Se ha generado contenido sobre normativa, reporte de accidentabilidad, información actualizada sobre protocolos covid y obtención de certificado área segura

2022, resultados de los paseos preventivos u observaciones de seguridad, 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 2021	AT con Baja 2022	AT sin baja 2021	AT sin baja 2022	Total 2021	Total 2022
Hombres	30	36	25	33	55	69
Mujeres	6	5	3	3	9	8
	36	41	28	38	64	79

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

Se puede observar un incremento en el número de accidentes con baja respecto al año 2021 acompañado por el incremento de actividad registrado durante el 2022 tras el levantamiento de medidas sanitarias de cuarentena por COVID-19 en la primavera de dicho 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 2021	Hombres 2022	Mujeres 2021	Mujeres 2022
Índice de frecuencia	26,98	29,42	22,32	16,41
Índice de gravedad	0,90	0,62	0,65	0,46

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

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

Se puede observar un significativo descenso del nivel de gravedad en hombres y mujeres con respecto al año 2021, este último colectivo viene acompañado por un descenso del índice de frecuencia.

Respecto a enfermedades profesionales, durante el 2022, 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

Formaciones

Durante el año 2022 se ha incrementado la formación en prevención de riesgos laborales a empleados. Se han impartido formaciones en primeros auxilios, seguridad vial, DESA y emergencias con bomberos, capacitando así a grupos de primeros auxilios y emergencias presentes en todos los turnos de trabajo. Gracias a ello este personal se encuentra capacitado para saber identificar un accidente y/o conatos de incendio y su correspondiente protocolo de actuación. El personal ha recibido formación homologada según la normativa de la comunidad autónoma.

19% del personal presente en Fábrica AMBAR, ha sido capacitada para actuar ante emergencias.

10% del personal presente en Fábrica AMBAR, ha sido capacitada para brindar servicios de primeros auxilios y uso de DESA.

12% de los operarios en COBECSA fueron capacitados para el uso de plataformas elevadoras.

Se terminaron de impartir en el **100%** de las delegaciones, formaciones en el puesto de trabajo para personal de logística.

Se ha invertido igualmente en la formación de riesgos específicos del puesto de trabajo como son ADR, manejo de carretillas, formación en alturas, etc., así como también se ha asegurado la competencia de todas nuestras contratadas cuando ejecutan trabajo en nuestras fábricas o delegaciones logísticas.

Sumado a todo ello, durante todos los meses del año 2022 se han emitido capsulas de seguridad relacionadas con campañas de seguridad desarrolladas por el departamento de prevención, nuevas normas de seguridad y cultura preventiva en la empresa, promoviendo a través de ellas la difusión de la información y la implicación de los trabajadores en la cultura preventiva.

Vigilancia de la salud

Con el fin de brindar un mejor servicio, se han habilitado salas bajo la autorización administrativa del Gobierno de Aragón para la realización de reconocimientos médicos en las propias instalaciones de Fábrica AMBAR.

AGORA Bienestar

Durante el 2022 se han realizado publicaciones mensuales relacionados con ODS 3 y apoyadas con acciones participativas para los trabajadores, el fin de brindar un apoyo y herramientas que ayuden a garantizar una vida sana y promoción bienestar de todos los trabajadores de nuestro grupo.



Tras el análisis del IMC de los trabajadores y su relación cardiovascular, se informa del estado general de la platilla por puestos y se prueba un incremento de la actividad física junto a acciones participativas como el Gympass.



Campaña de deshabituación fumadora. Desarrollo de campaña sin tratamiento farmacológico con 20 sesiones durante 5 meses a los participantes.



Jornadas de sensibilización "Comprometidos con la seguridad via" con más de 90 participaciones y formaciones de 6hr brindadas a más de 30 personas, cuyo perfil conductor cumplía con un mínimo de horas de conducción en la empresa.

Acciones realizadas por Dpto. de PRL durante el 2022 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.

La primavera de 2022 se activó en plan de vuelta a la "normalidad" permitiendo entonces la vuelta a la rutina bajo los estándares de habituación marcados desde el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo, de igual forma colaborando

transversalmente con las distintas áreas de operaciones, área de RRHH, 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 desde el 2020, adaptando su contenido a las exigencias sanitarias publicadas en el 2022 y posteriores actualizaciones por Ministerio de sanidad y las distintas CCAA.

RETO EN SALUD: CERO BROTES INTERNOS Y RETORNO A LA NORMALIDAD.

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 2022 en Fabrica Ámbar y SAT en Zaragoza



Asimismo, recertificamos en Barcelona, nuestros protocolos Covid-19 de seguridad y salud coincidentes con las estrictas medidas exigidas por la Generalitat de Catalunya de publicación quincenal. 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 mantuvo hasta la eliminación del uso obligatorio de mascarilla por el Gobierno de España y replanteamiento de nuevas medidas de seguridad a aplicar en las empresas.

Durante el año 2022, igual que en el año 2021 no se detectaron brotes internos donde pueda valorarse un vínculo epidemiológico de los casos.

Resultado de los nuevos cambios y medidas de seguridad tomadas en la empresa y el avances del tratamiento de los casos, se observó un significativo descenso de bajas ITCC pasando de 372 casos de Covid-19 durante el 2021 a 163 casos de Covid-19 durante el 2022.

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.	
2022	2021
86%	87%

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

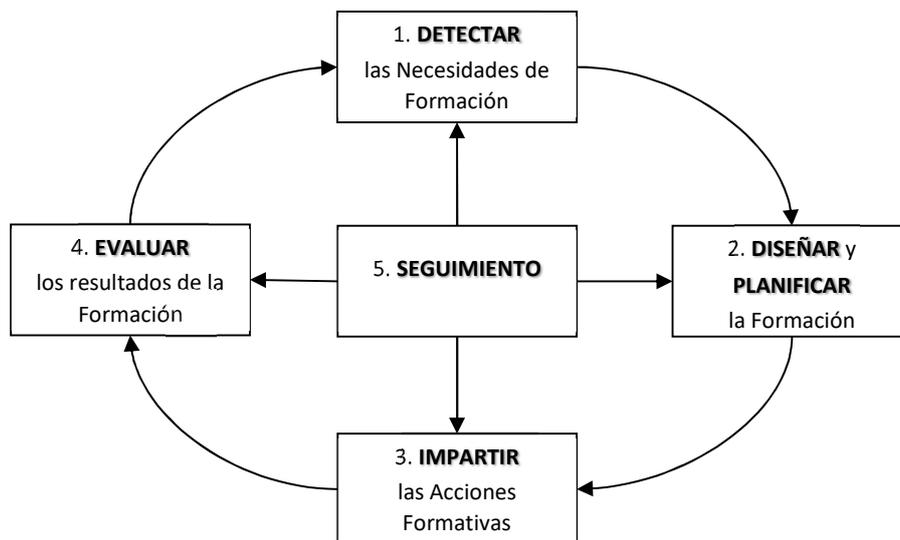
Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

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 2021-2022, distribuidas por categorías profesionales, así como el promedio de horas por empleado:

	Total Horas 2021	Horas por empleado Promedio (2021)	Total Horas 2022	Horas por empleado Promedio (2022)
Comerciales, vendedores y similares	12.986	42	9626	343
Consejeros	124	21	106	6
Alta dirección	826	87	387	9
Trabajadores no cualificados	1.894	6	2186	381
Administración	5.958	103	4096	61
TOTAL	21.788		16401	

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.

La elaboración 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.

El día 7 de febrero de 2023 se cerró la parte de diagnóstico de las distintas sociedades que componen Grupo AGORA con el fin de elaborar un único documento con impacto global para todos los trabajadores y trabajadoras

La próxima reunión prevista es el 7 de marzo para la puesta en común de medidas correctivas a trabajar a través de la comisión de seguimiento que se reunirá semestralmente para garantizar el cumplimiento y los avances en materia de igualdad previendo tener el documento definitivo en marzo de 2023.

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 máquina 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 y se le aplican 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 BUREAU VERITAS de calidad, legalidad y seguridad alimentaria relativa a la fabricación 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 (P. Sin Gluten).

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 del Grupo, 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, tableros de anuncio, portal del empleado y comunicación directa al empleado mediante reuniones.

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

Respecto a trabajos 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

Grupo Agora colabora activamente en los 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 organización que añada valor a la sociedad a la que pertenece.

Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro

Durante el ejercicio 2022 se han realizado colaboraciones con entidades sin ánimo de lucro por importe de 89.946 euros (2020: 96.038 €, 2021: 45.960) en aportaciones de producto no perecedero como es el caso del Banco de Alimentos (**91.476 litros/kilos de bebida y alimentos**). Y se han repartido en las siguientes zonas: Barbastro, Zaragoza, Borja, Ejea, Logroño, Huesca, Tarazona, Tarragona y Teruel a través de **Banco de Alimentos, Cáritas Diocesana, Cruz Roja Española, Hospital Santi Espiritu y servicios sociales** de distintos ayuntamientos.

También queremos destacar la colaboración con las secciones de baloncesto y rugby de **SOMOS ADAPTA/DEPORTE**, el 60 aniversario de **ATADES**, las brazadas solidarias y el de PADEL VALIENTES de **ASPAÑO**, el Ebro Race de la **Fundación OZANAN**, el torneo de padel de **ASPACE** o el “paseico de la mama” de la **ASOCIACION CONTRA EL CANCER**.

Implicados con nuestro entorno

Ser y estar con la sociedad siendo capaces de dejar una huella positiva que perdure. Este es nuestro objetivo como empresa que se siente participe del “ecosistema” social, económico y medio ambiental en distintos territorios.

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

EL VALOR DE LO PEQUEÑO

El pasado verano presentamos un nuevo lema de AMBAR: **“Ser pequeño sabe mejor”**, demostrando que independientemente del tamaño, con un producto excelente, es posible ilusionarse, superar retos complicados y ganar a los grandes. Un canto a la ingenuidad, la pasión y el esfuerzo que permiten que los pequeños puedan tener más éxito que los grandes.

La campaña reflejaba en distintas situaciones cómo tener un gran tamaño no es lo más importante para ganar en el deporte, triunfar en la cultura o tener éxito en cualquier proyecto. Es al revés, ser pequeño es una singularidad que permite ser auténtico, inconformista y muy exigente, y así vencer las dificultades y ser más feliz. De hecho, es la historia de nuestra vida.

En el spot aparecen varios cerveceros divirtiéndose entre lúpulos para señalar que **“siendo tan pequeños son los únicos que pueden usar lúpulo recién molido”**, lo que les permite elaborar “un cervazón”. Nos permitió comunicar el proceso de molido del lúpulo en flor donde se mantienen intactos los perfiles aromáticos que ofrecen amargor a la cerveza, resultando en un sabor más fresco durante más tiempo.

La campaña arrancó en las principales cadenas de televisión, utilizará también el exterior y el medio digital. Entre las acciones especiales, se patrocinó distintos espacios en programas de gran audiencia y se instalaron lonas en edificios.

UNA NUEVA IMAGEN

Y coincidiendo con la campaña, Ambar estrenaba en los lineales de supermercados y los establecimientos de hostelería una imagen renovada. Manteniendo sus colores tradicionales en blanco y rojo, se señala por primera vez su origen a orillas del Ebro desde 1900. Para acompañar esta renovación, se lanzó una nueva botella, más sostenible como luego se explica.

LA CATA DE CERVEZA MÁS GRANDE DEL MUNDO

El 14 de julio en la Fira de Barcelona tuvo lugar el evento lúdico y festivo con el que la cerveza Mortiz quiso implicar a la ciudadanía y hacerla partícipe de una experiencia única: **batir el Record Guinness con el mayor número de personas catando cerveza.**

Los asistentes participaron siguiendo las indicaciones de los maestros cerveceros de la marca y la actividad estuvo supervisada por una jueza oficial de Guinness junto a 50 ojeadores que controlaron paso a paso el desarrollo de la cata asegurándose de que el público siguiera las instrucciones meticulosamente para cumplir con la normativa y lograr el galardón internacional.

Fueron **1.243 personas** las que cataron tres variedades, Moritz Radler, Moritz Epidor, Moritz 7. Y más de 5000 las que se quedaron en la lista de espera.

PRODUCTO

INNOVACION EN 2022; fruto de la investigación con productos de proximidad y la colaboración

No hemos dejado de innovar en 2022, porque seguir explorando los límites cerveceros nos resulta inevitable. Nuestro propósito corporativo, “que todo el mundo pueda disfrutar de los pequeños placeres de la vida” se expresa en su totalidad en los desarrollos de nuevos productos.

AMBAR ESPECIAL:

A nuestro producto principal, y sin cambiar su receta, le hemos dotado de una mejora: **molemos el lúpulo en flor antes de cada cocción. Este novedoso proceso permite mantener intactos los perfiles aromáticos que dan amargor a la cerveza y alargar su sabor fresco durante más tiempo.** El lúpulo llega directamente de los cultivadores con su protección antioxidante natural intacta y no se somete a procesos industriales de peletización, simplificando también la cadena logística. Para llevar a cabo la molienda de lúpulo en condiciones controladas de temperatura y menor efecto del oxígeno, se ha instalado una nueva sala que consta de un molino cónico de gran capacidad que desmenuza las flores de lúpulo a un ritmo de 300 kg/h y tolvas bajo atmósfera de CO₂ donde se recoge y pesa el lúpulo recién molido.

AMBAR TRIPLE ZERO:

Fuimos pioneros en el lanzamiento de la sin alcohol en España en 1976, y este año **Ambar ha reinventado la categoría** lanzando una cerveza consciente **con cero alcohol, cero azúcar y cero CO₂ (emisiones neutras).** Es una cerveza que mantiene todo el sabor propio de Ambar 0'0, pero sin azúcares derivados de su elaboración y de una manera más sostenible y respetuosa con el medioambiente.

Partimos de fermentaciones completas en las que la levadura transforma todos los azúcares del mosto en alcohol. Este se elimina mediante una evaporación lenta a baja temperatura y baja presión. Así, la cerveza sin alcohol y sin azúcar mantiene todas sus propiedades intactas y todo su sabor.

Además de ser una cerveza sin alcohol y cero azúcares, es también cero por sus emisiones neutras de CO₂. El compromiso de Ambar Triple Zero de neutralidad en carbono comienza

por reducir las emisiones en su elaboración y compensar completamente aquellas otras que no se pueden evitar.

Con ese objetivo, **Ambar se sumó a la iniciativa CeroCO₂, desarrollada por la Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES)**, para **calcular la huella de carbono** en la elaboración de Ambar Triple Zero. Este cálculo, **auditado por AENOR**, se registró en la Oficina del Cambio Climático del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico.

Para compensar sus emisiones, **Ambar contribuye en el Mercado Voluntario de Carbono** para evitar la deforestación de la Amazonia (a través de un proyecto destinado a proteger los bosques de Madre de Dios en Perú) y apoyar el desarrollo sostenible de productores rurales y comunidades indígenas de la zona. Además, Ambar está implicada de manera activa en proyectos medioambientales en España, con el proyecto EBROVIDA, destinado a proteger la biodiversidad del entorno y generar un impacto positivo. Participa en la iniciativa el Bosque de los Zaragozanos para crear el **“bosque Ambar” en Peñaflores o la reforestación en La Serreta en Aínsa**.

AMBAR TRIPLE ZERO TAMBIEN TOSTADA:

Volvimos a sorprender con la primera cerveza tostada cero alcohol, cero azúcares y cero CO₂ (emisiones neutras). En su lanzamiento se acompañó de la campaña **“Tres ceros nunca supieron tan bien”** con la intención de llegar a una sociedad cada vez más consciente y cuidadosa con su nutrición y con el medio ambiente. Ambar ampliaba así su portfolio para ofrecer opciones de disfrute de las cervezas sin alcohol. La elaboración de Ambar 000 Tostada se realiza con una variedad de maltas que le confieren su sabor, cuerpo y aroma personal, llenando la cerveza de matices aromáticos, estructurando su firmeza y su gran post gusto para una experiencia diferente en una 0'0. El resultado **es una cerveza tostada, con más cuerpo, más aroma y unos ingredientes como la fibra que le confieren una personalidad única**. Todo ello sin azúcares derivados de su elaboración y de una manera más sostenible y respetuosa con el medioambiente. Las emisiones de su elaboración que no han podido ser evitadas, son compensadas completamente.

AMBAR AZAHAR DE LA ALJAFERIA:

Es la última Ambiciosa. **Elaborada con naranjas del único palacio conservado del arte hispanomusulmán de las taifas en Aragón, Patrimonio de la Humanidad y residencia de distintos monarcas**. Una cerveza que busca transmitir las sensaciones que se respiran en un jardín de naranjos y, al mismo tiempo, ahondar en el ir y venir de las distintas civilizaciones que han habitado este palacio, ahora sede de las Cortes y lugar de expresión de la voluntad popular de Aragón.

El desafío de esta nueva Ambiciosa parte de utilizar la naranja en su totalidad: lo que está por fuera, entremedias y en su interior. Para su elaboración, **se han incorporado las naranjas de los naranjos que crecen en el jardín del palacio de la Aljafería**, actual sede de las Cortes Aragonesas. Naranjas muy ácidas pero muy aromáticas. Una a una, manualmente, se han preparado para dirigir el potencial de cada parte a una de las fases

de elaboración de esta cerveza. La ralladura exterior, para obtener los aromas más volátiles. Su interior una vez exprimido en forma de zumo, se ha añadido a la primera fase de la cocción. Por último, la parte más blanca de la naranja, el albedo, también cumple una función ya que es el lugar donde se encuentran las notas más profundas del aroma de la naranja, una vez seco y molido, se ha unido al lúpulo durante la ebullición de la cerveza. Esta ambiciosa ofrece mucha nariz y mucha sensación de sedosidad en boca. Lo más especial llega con el aroma, a través de las notas frescas extraídas de su corteza tan delicadamente. En paladar, se descubren tonos amargos, diferentes a lo habitual en la cerveza, gracias a la combinación que hay detrás de la naranja con el lúpulo.

Esta cerveza forma parte de la **colección de cervezas más independiente y premiada de Cervezas Ambar**. Pequeñas producciones que nacen de la ilusión por conservar su saber hacer centenario. Composiciones creativas, arriesgadas y de carácter temporal, elaboradas con los mejores ingredientes, y pensadas para disfrutar también en la mesa. Con este lanzamiento de Ambar Azahar, suman catorce las cervezas de la colección Ambiciosas Ambar que comenzó a cocerse en el año 2016.

FABRICA MORITZ BARCELONA

Nuestros maestros cerveceros han sido muy activos este año y han elaborado espumosas de temporada y pop up para disfrutarlas en la propia fábrica.

. **La Próxima** con ingredientes del Delta del Ebro. Cereal de Lleida, lúpulo de Girona, agua y levadura de Barcelona.

. **St. Patrics Day**. La primera cerveza verde para la celebración de esta festividad.

. **Moritz Alquimia**. Lanzada de la mano del chef estrella Michelin, Jordi Vilá, cuyo afamado restaurante se encuentra situado en uno de los pisos de la Fábrica Moritz.

. **Moritz Verbena**. Una cerveza para celebrar la festividad de Sant Joan.

. **La Patrona**. Con motivo de la fiesta más popular de Barcelona, La Mercè.

. **La Nadalenca**. Una cerveza para los amantes del dulce y las sobremesas navideñas. Sin pasteurizar, es una Winter Ale de color castaño y espuma blanca y generosa.

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

COMPROMETIDOS CON EL PLANETA

Nuestro objetivo es hacer muy buena cerveza y hacerla de manera sostenible. Para guiarnos, estamos incorporando indicadores medioambientales en nuestros procesos. Sentimos la obligación de respetar el mundo que nos rodea y generar el menor impacto negativo. **La sostenibilidad medio ambiental forma parte de la estrategia general de la empresa** y de manera transversal la estamos implementado en las diferentes áreas.

Somos pequeños cerveceros, pero nuestros compromisos no son pequeños. Estas son algunas de las acciones emprendidas en 2022:

- **Adiós a las anillas de plástico en las latas:**

Con el objetivo de sustituir el plástico de nuestros envases y embalajes para que sean totalmente sostenibles, 100% reciclables y/o reutilizables, hemos eliminado las tradicionales anillas de plástico que agrupan las latas de nuestras cervezas que han sido sustituidas por cartón 100% biodegradable, fabricado completamente con fibras naturales que proceden de árboles gestionados de forma sostenible y responsable que cuenta con la certificación FSC. Supuso una **reducción del uso de 5 millones de anillas, equivalente a más de 15 toneladas de plástico anuales.**

- **Botellas con plástico reciclado:**

Nuestras botellas de Lunares, envasadas en Jaraba, manantial próximo al Parque Natural del Monasterio de Piedra, están fabricadas con plástico de otras botellas. Usamos plástico 100% reciclado en las botellas de litro y medio y plástico 50% reciclado en las botellas más pequeñas. Con este cambio pasamos **150 toneladas de “pet” virgen a 100% “pet” reciclado posconsumo.**

- **Ambar elabora su cerveza con energía solar:**

El 25% de energía utilizada para la producción de cerveza Ambar será solar cuando se culmine, en marzo de 2023, la planta fotovoltaica en nuestra fábrica de LA CARTUJA. Además del ahorro en consumo energético **evitaremos la emisión de 870 toneladas de CO₂ anuales a la atmosfera, el equivalente a la absorción que hacen 58.500 árboles.** La instalación consta de 4.000 placas solares y es una de las más grandes de Aragón. La primera fase arrancó a finales de este año.

- **Nueva botella de Ambar, más sostenible:**

La nueva botella lanzada al mercado en junio del año pasado **fabricada con vidrio reciclado en un 85,8%**, aligerada en peso y que por su forma ahorra papel en el etiquetado. Ahorra en consumo energético y en emisiones. **Se emplea menos vidrio en su fabricación, hasta 20 gramos en formato de 33 cl.** Lo que se traduce en un menor impacto en su transporte. La reducción de peso, desde los 215 gramos anteriores a los 195 gramos del nuevo modelo, suponen una **reducción de emisiones de CO₂ de 8,65 gramos por botella.** Además del aprovechamiento del vidrio reciclado para fabricarla, la nueva forma de su diseño reduce el consumo de papel por el menor tamaño destinado para la etiqueta y la desaparición del collarín con un ahorro de 1.135,8 kilos de papel al año. Todo el papel utilizado procede de bosques gestionados de forma responsable. FSC

- **Acciones Ambar EbroVida:**

Ya en 1997 y durante 14 años, la sin alcohol de Ambar fue pionera en la protección de la biodiversidad con sus campañas “Green” en favor de especies amenazadas. Se realizaron acciones con el quebrantahuesos, el oso, el bucardo, el urogallo, la perdiz nival, la nutria, el alimoche, el can de Chira o la mariposa “maculinea arion”, siendo reconocidas en 2004 con el premio Félix de Azara de la diputación de Huesca y en 2010 con el premio Medio Ambiente del Gobierno de Aragón.

Ahora más que nunca, seguimos con el empeño de conservar nuestro patrimonio natural. Ambar, este 2022, ha impulsado :

- El **bosque Ambar, en Aínsa**, en la zona llamada LA SERRETA, cuenta con una plantación de **2.000 árboles**. Una iniciativa que supone la reforestación de 22.200m², la creación de empleo rural y el fomento de la biodiversidad para aves e invertebrados de la zona. En el acto de la primera plantación participaron 45 voluntarios de la empresa. El proyecto es un ejemplo de colaboración público privada siendo cedido el terreno por el Ayuntamiento de la localidad para esta plantación durante 40 años que supondrá la **compensación de huella de carbono de 300 toneladas de CO₂** y la regeneración de foresta que favorecerá también los acuíferos con **65 millones de litros de agua**. La iniciativa ha sido registrada en la Oficina del Cambio Climático del Ministerio de Transición Ecológica.
- El **bosque de los Zaragozanos** es una gran iniciativa colaborativa por la sostenibilidad que, a lo largo de los próximos años, modificará Zaragoza y su entorno para crear nuevos espacios verdes y mejorar la salud de sus habitantes. Para ello, el Ayuntamiento de Zaragoza, con el apoyo de ECODES, facilitará la plantación de 700.000 nuevos árboles, de especies diversas acordes con los diferentes espacios para favorecer la biodiversidad. Nuestro compromiso es ayudar con la plantación de **1.000 árboles en el Velado de Peñafior**.

Una fábrica histórica que merece ser visitada

Construida en 1900, la fábrica histórica de Ambar es un lugar de “peregrinación” de los amantes de la cerveza en la ciudad de Zaragoza. Es un museo vivo del dorado líquido en nuestro país. A lo largo de este año ha sido visitada por más de **6700 personas en 438 visitas**. (En 2021, 189 grupos y 2.095 personas).

Durante este año se han incorporado nuevas actividades a la ya tradicional visita con cata como un taller de coctelería cervecera, catas de cervezas internacionales o catas temáticas de nuestra línea de cervezas Ambiciosas.

Además, en el Espacio Ambar se han celebrado 38 eventos y presentaciones en colaboración con diferentes colectivos, asociaciones e instituciones.

Finalmente y como ensayo se abrió la tienda AMBAR POP UP STORE durante dos semanas para entregar a más de 300 personas el cuadernillo de verano del Real Zaragoza.

Comprometidos con la formación.

Moritz University

Hemos continuado con este proyecto pionero enfocado al impulso de la cultura y talento cervecero, retando de nuevo a las universidades catalanas a crear una nueva cerveza por parte de sus estudiantes. Fueron **siete las universidades y 42 los alumnos participantes**. Nuestros maestros cerveceros, Albert Viaplana y Germán Melgarejo colaboraron con los universitarios, transmitiendo los secretos de esta bebida y los entresijos de este oficio milenario. Una acción que comenzó en 2019 y que este año la cerveza ganadora fue la **MORITZ WHIPA**.

Dicha variedad fue presentada públicamente en el Barcelona Beer Festival.

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 está ligado a nuestras marcas como señal inequívoca de compromiso con las comunidades donde estamos presente. Desde el fomento de la práctica deportiva hasta el apoyo a los clubes o competiciones y por ende a sus aficionados. 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.

Llegó el verano tras una liga poco aprovechada desde lo deportivo. En este contexto, Ambar retó a la afición a revivir la historia del club a través de un **cuadernillo de verano**.

Un cuaderno lleno de juegos que invitaban a descubrir o recordar la historia del Real Zaragoza, temporada tras temporada, después de sus más de 90 años. **Un viaje por el tiempo** que repasaba desde sus inicios hasta La Recopa, pasando por los Zaraguayos o los Magníficos, y que tenía como protagonistas a sus jugadores, entrenadores y presidentes de todas las épocas, sin olvidar a sus aficionados, a La Romareda y, por supuesto, a Ambar, compañera histórica del club y de los zaragocistas.

Este cuaderno **recopilaba 22 juegos diferentes** que sorprendieron hasta los más forofos del club. La historia del Real Zaragoza cobraba vida para repasar durante el verano la historia y los éxitos del siempre heroico e inmortal león. Inspirado en todos los aficionados que viven cada partido y disfrutan de una Ambar, este cuaderno estuvo en la tienda online de Ambar.

Carrera Ambar Ebrovida La Cartuja - Movera - La Alfranca.

A escasos metros de nuestra fábrica de LA CARTUJA y con el objetivo de poner en valor el patrimonio natural a orillas del Ebro, es una actividad de nuestro Proyecto Ebrovida. Se disputó el 20 de noviembre con tres pruebas de **5, 11 y 21 km** y una nueva andada para todos los públicos. La combinación de deporte y naturaleza volvió a ser el principal atractivo de la carrera que atraviesa zonas como el **Anillo Verde**, la **pasarela del Bicentenario** o la **Reserva Natural de los Sotos y Galachos del Ebro**, espacio natural protegido dentro de la Red Natural de Aragón.

El evento está promovido y organizado por la Junta Vecinal de La Cartuja y el Club Deportivo Los Galachos, con la colaboración de la Junta Vecinal de Movera y cuenta con la colaboración de más de 25 entidades.

Deportes pequeños, un gran compromiso.

Muchas son las disciplinas, los equipos, las ligas... en las que participamos desde Ambar. Solamente señalamos a modo de pequeño ejemplo porque son muchos. Destacan los clubes deportivos que son cantera de la que se sirven los grandes equipos como **Stadium Casablanca, Club deportivo Helios o el CD Olivar**. Apoyamos a deportes menos practicados como **Voleibol Teruel** que milita en la primera categoría y forma parte de la élite española, el **Fénix de Rugby** de Zaragoza o el **Kite Surf** en La Lotena. Pruebas ciclistas muy populares como la **Quebrantuhuesos** en Sabiñánigo o la **Indurían** en Navarra. **Ultra trails y trails como la de Ainzón o la de la Aneto** que discurre por las cimas pirenaicas. Carreras como la **10k de Zaragoza** o la **media maratón de Pamplona**. En deporte femenino, el **basket Casademont** y el fútbol **Sala Zaragoza**. Y también equipos más grandes de ciudades pequeñas como la **Sd. Huesca o el Alavés** en fútbol o el fútbol **Sala 10** o el **Balonmano Casademont**.

Y no nos olvidamos del equipo referente de la ACB en la Comunidad de Aragón, el **Basket Casademont**.

La Volta Catalunya.

La veterana prueba ciclista de Catalunya que en 2021 **cumplió 100 años** desde que se celebrara allá por el año 1911 su primera edición, contó de nuevo **con el patrocinio de Cervezas Moritz**. Una prueba de la que fue patrocinador principal de la competición durante muchos años y que recorrió las distintas provincias catalanas durante siete días. El maillot de Moritz al mejor clasificado catalán se ha convertido en un clásico.

Cursa Sant Antoni

Esta tradicional carrera popular celebró su 43 Edición. Se desarrolla en el barrio donde se ubica desde hace más de 150 años la fábrica de Moritz. Su línea de salida y llegada está situada a pie de fábrica. Este año salieron más de **2200 corredores** que se enfrentaron no sólo al recorrido sino a las bajas temperaturas del mes de enero.

Comprometidos con la cultura y el entorno

Amamos la cultura. Apostamos y fomentamos el tejido cultural en nuestras las comunidades donde estamos presentes. Y lo hacemos en todas sus manifestaciones, desde las más populares a las más artísticas. A través de diversas colaboraciones y patrocinios reforzamos el vínculo con la sociedad y con nuestros consumidores. Entre las múltiples actividades que hemos apoyado destacamos las siguientes según marca:

Cerveza Ambar

Las Fiestas del Pilar

Retomamos las Fiestas del Pilar tras el periodo COVID. Para acompañar nuestro tradicional patrocinio impulsamos la **edición especial de Ambar con un millón de botellines que se vistieron de Pilares**. El cartel oficial de Jorge Gecko sirvió de inspiración para ilustrar las etiquetas de este envasado tan singular. “Espiral de tradición”, nombre de la obra seleccionada entre las 148 candidaturas presentadas, incluyó elementos y monumentos icónicos de Zaragoza que para el autor representan el significado de las fiestas del Pilar: desde adoquines de caramelo, flores y hasta la Basílica de El Pilar. La ilustración de los botellines de esta edición, la protagonizaron dos simpáticos baturros con castañuelas. Esta edición, estuvo disponible en más de **3.000 establecimientos de hostelería de la ciudad**. Una forma muy especial de disfrutar y brindar por los pequeños grandes momentos que se dan en estas fiestas tan populares.

Bodas de Isabel en Teruel

La ciudad de Teruel revive cada año la leyenda de los amantes convirtiéndose en un enclave medieval de referencia a nivel nacional. **Ambar elabora para celebrar esta fiesta una cerveza especial** que eligen distintos representantes de la sociedad turolense. En 2022, y ante la imposibilidad de convocarles presencialmente por la situación sanitaria, fueron los propios turolenses quienes lo hicieron con sus votos y desde sus casas. Para ello, se abrió un plazo de inscripción en la web de Ambar para **recibir la cerveza y poder votar online** la opción ganadora. Una iniciativa que contó con una **amplia participación con cerca de 500 turolenses**. Se presentaron dos opciones a votación que simbolizaban a los Amantes de Teruel (Isabel y Diego), los turolenses la probaron y votaron su favorita. La ganadora, obtuvo 56 % de los votos a favor, fue la que representa a Isabel de Segura, en la que predominaba el carácter de la malta frente al lúpulo, la ganadora.

Proyecto OCRE

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. Surgió en 2020 en plena pandemia con el ánimo de preservar el entorno, evitar la despoblación y apoyar la cultura, en el paraje natural de Mozota (Aragón) como escenario principal y **EL BOSQUE SONORO como uno de los referentes festivos en el mundo de la música**. Y ya se han sumado más localidades como Ayerbe con el **Brizna Festival**, el más pequeño del mundo de música clásica en **Villanueva de Jiloca o El Doña en La Almunia de Doña Godina**.

Vive Latino

Tras un aplazamiento en 2020, por fin Zaragoza recibió al **Festival Latino más importante del mundo** que se celebra desde hace dos décadas en México: Vive Latino. Congregaba a más de **30000 personas** que disfrutaron de la música cantada en español en el recinto de la Expo. 38 artistas en escena y un montaje espectacular que activó los alojamientos, el comercio y la hostelería de la ciudad durante el fin de semana de septiembre. Ambar puso en marcha distintas activaciones por las que pasaron más de 4000 personas.

Apoyo a la cultura 100% local.

Destacan entre las muchas actividades, el veterano **Festival Asalto** que se celebra en Zaragoza. Se trata de una muestra pública de intervenciones artísticas al aire libre que aprovechan espacios “olvidados” de la ciudad. Los artistas venidos desde diferentes países conviven con los autóctonos y fusiona sus culturas urbanas en paredes y muros.

También señalar en una tierra de **cine sus Festivales de Zaragoza**, de **La Almunia** o de comedia en **Tarazona**, ciudad natal de Paco Martínez Soria.

La **música** también ha sido protagonista con los **Premios de la Música de Aragón** y los **festivales Amantes de Borja, Polifonik de Barbastro, Lagata en Azuara, Estaciones Sonoras en Cascante, o en Zaragoza, el Slap y Bombo/Platillo.**

En cultura no nos olvidamos de la literatura entorno a **Aragón en Negro.**

Cervezas Moritz

Moritz Feed Dog

Tras la pandemia se volvió a celebrar este festival de cine documental. El 15 de enero en los multicines de Aribau, se proyectaron **13 títulos de gran calidad** y relacionados con temas como la sostenibilidad, biografías, fast fashion, historia.

Centenario Transporte Municipal de Barcelona

La ciudad celebró por todo lo alto los 100 años del servicio público de pasajeros. Moritz que ha visto crecer la ciudad y ha sido una de las marcas que se ha publicitado a lo largo de los años en autobuses y trolebuses, **tematizo el primer bus que circuló por Barcelona.** Para celebrar el centenario propuso a los ciudadanos distintos recorridos por la ciudad condal subidos a tan espectacular e histórico vehículo.

La Santa Market:

Con un gran éxito de público se volvió a celebrar **en plena Costa Brava** con el patrocinio de Moritz, el Market con mayor afluencia de toda. Un espacio de creación, ocio y gastronomía comprometido con la sostenibilidad (ISO 20121:2013) que apoya el **talento local.**

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.

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.

5.2 Información fiscal

El resultado consolidado del Grupo Agora antes de impuestos, ha supuesto un resultado positivo de 3.333 miles de euros (en el ejercicio 2021 ascendió a unas pérdidas de 5.846 miles de euros).

Respecto al impuesto sobre beneficios pagado, entendido este como el impuesto corriente, ha ascendido a 93.949 euros en el ejercicio 2022 (en el ejercicio 2021: 0 euros).

En cuanto a subvenciones, durante el ejercicio 2022 no se ha producido cobro alguno por este concepto (2021: 0 euros).

