

# **Estado de Información No Financiera**

**GRUPO AGORA  
2023**

## **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 2023. 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 2024.

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 2023 alcanzamos un ingreso total de 229.773 miles de euros y empleamos aproximadamente a 850 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 22 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.

En Grupo Agora, nos levantamos cada mañana para compartir y acercar los pequeños placeres de gran disfrute en la vida, a todas las personas que confían en nosotros.

**Nuestro Propósito:**

**"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:

					
<b>DISFRUTAR</b>	<b>IDEAS</b>	<b>EQUIPO</b>	<b>EXCELENCIA</b>	<b>COMPROMISO</b>	<b>HAZ QUE PASE</b>
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 SI

**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**

Ideas, la iniciativa, el inconformismo, el espíritu emprendedor que nos impulsa a mejorar y diseñar 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 como resultado del gran activo que son las personas para este Grupo. 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.

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 25 nuevas cervezas entre 2016 y 2023. 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 y Palestina, que ha supuesto una inestabilidad muy importante en la inflación y en los tipos de interés.

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.

Nuestro modelo de negocio es común para todas las empresas pertenecientes al Grupo. Así, las dieciocho entidades que forman parte del Grupo se complementan y trabajan unidas para lograr prestar el mejor servicio a nuestros clientes, apostando por la mejora continua y la generación de un impacto positivo en toda nuestra cadena de valor. Constituyendo un frente común que hace posible salir reforzados de cualquier situación adversa.

El Grupo Agora es un grupo cuyas actividades principales son la fabricación y comercialización de cervezas así como la distribución, comercialización y venta de productos de alimentación y bebidas.

Las sociedades que conforman el Grupo Agora son:

<b>Sociedad</b>	<b>Actividad</b>
Agora, S.A.	Holding
New Cabma, S.L.	Holding
La Zaragozana, S.A.	Fabricación cerveza
Cervezas Moritz, S.A.	Fabricación cerveza
Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A.	Fabricación bebidas
Bebinter, S.A.	Distribución bebidas y alimentación
Distribuciones Eduardo Pozo, S.L.	Distribución bebidas y alimentación
Distribuciones 972, S.L.	Distribución bebidas y alimentación
Noeda Distribuciones, S.A.	Distribución bebidas y alimentación
Logística Reparto y Servicios, S.L.	Distribución bebidas y alimentación
Aradis, S.L.	Explotación hostelería
RSantoni 39, S.L.	Explotación hostelería
Muntaner 213, S.L.	Explotación hostelería
Louis Moritz, S.L.	Explotación hostelería
Ahumada32ag, S.L.	Explotación hostelería
Exclusivas de Reparto y Servicios, S.L.	Inmobiliaria
Aparcamientos Garvi, S.A.	Explotación aparcamientos
Envasadora de Miraflores, S.L.	Prestación de servicios



## 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).

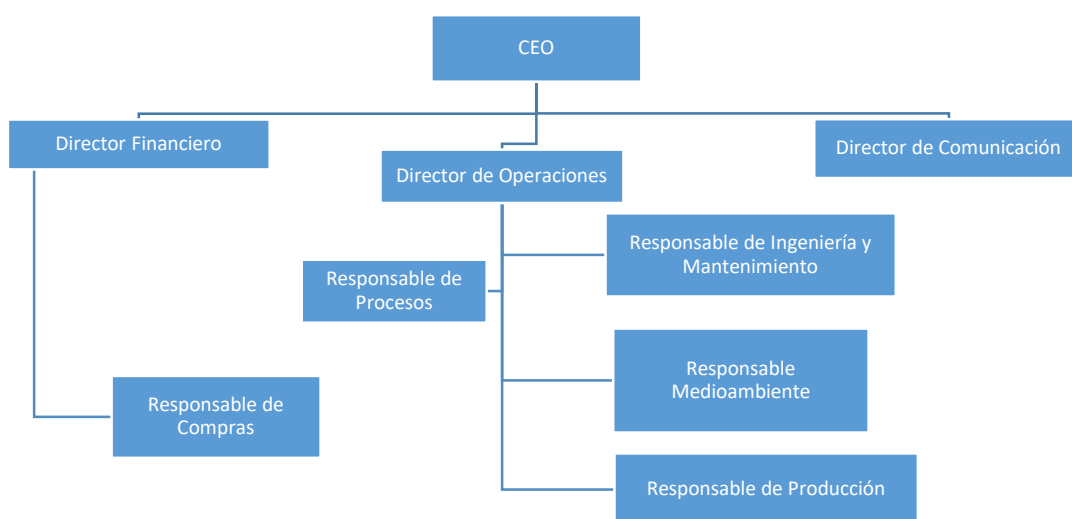


Disponemos los recursos para asegurar el éxito en la continuidad del negocio dirigiendo nuestros esfuerzos para sentirnos orgullosos de nuestra contribución a la sociedad.

- 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.

- Gestionamos con altos estándares el principio de segregación, y revalorización para que los residuos generados de nuestra fabricación tengan un segundo uso.
- 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 subprocesos 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 subproducto, CO<sub>2</sub>. 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 2023 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.

Este año 2023, hemos ampliado la gama de productos sin alcohol y emisiones netas con el lanzamiento de la Cerveza triple cero Tostada.

## **2.2 Uso sostenible de los recursos**

La fabricación cerveza realiza un consumo intensivo de energía eléctrica y gas natural, energías no renovables con un impacto directo en la generación de emisiones de dióxido de carbono a la atmosfera.

Con el objetivo de introducir energías renovables en nuestro proceso que permitieran no depender de forma exclusiva en combustibles fósiles, Cervezas Ambar apostó a finales del 2022 por la instalación de placas fotovoltaicas. En marzo del 2023 se finalizó la instalación de 4000 placas solares sobre nuestras cubiertas de almacén logístico y envasadora de Fábrica Ambar.

### 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 periodo comprendido entre 2022 a 2023

Energía	Consumo 2022(Gj)	Consumo 2023(Gj)
Eléctrica	47.213	40.219
Gas Natural	91.936	95.360
Gasoil	30.350	37.785
<b>Total</b>	<b>169.499</b>	<b>173.364</b>

El consumo energético durante el año 2023 se ha reducido gracias a la optimización de toda la cadena de fabricación, así como por la generación de energía solar que se traduce en un 20% de autoconsumo o energía verde.

Por otro lado, el gasoil se mantiene en niveles similares a otros años.

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.
- 3.- El sistema de **intercambiadores de calor por etapas** escaladas de temperatura en la 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 una menor utilización de gas natural en la producción de vapor**.
- 4.- Los **compresores de aire con motores de alta eficiencia** minimizan 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 2023 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	2022	2023	2024	2025	2026
MMPP (Cereales)	17.066	18.417	18.970	19.539	20.125
Botellas y latas	102.935	168.416	173.467	178.671	184.032

Las materias primas están indicadas en toneladas, mientras que las botellas y latas son en miles de unidades. Los datos del año 2024 y siguientes, son estimaciones.

Las estimaciones de compra de botellas y latas se han incrementado por el cambio de imagen de la nueva botella que se produjo a mediados de este año 2023.

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 en los últimos años:

### **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 se redujo en 2022 el peso, pasado a pesar un 20% menos. Además, 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.

Con esta medida se consiguió eliminar 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**

El agua es un bien preciado por excelencia. En Fábrica Ambar y para la elaboración de nuestras cervezas, nos surtimos de pozos perforados sobre el acuífero aluvial del Ebro. El análisis de estas aguas subterráneas pone de manifiesto la necesidad de un previo tratamiento antes de introducirla en el proceso de elaboración dadas las altas concentraciones de sales que contiene el subsuelo, especialmente rico en sulfatos.

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 2023 ha aumentado muy ligeramente con respecto al año 2022 explicable dado el mayor volumen de cerveza elaborada y envasada.

Tras el proceso de tratamiento osmosis del agua extraída, la ratio de “litros de agua de pozo extraída por litro de cerveza producida” ha subido ligeramente con respecto año pasado de 4.13L a 4.19L debido el mix de envasado de cerveza en botella/lata realizado este año 2023. No obstante, seguimos en línea con los ratios publicados por Cerveceros de España sobre uso eficiente de agua en la industria cervecera.

Los escenarios de una potencial escasez de recursos hídricos sobre todo en verano, impone un refuerzo de nuestro compromiso con el uso eficiente del agua. Y es por ello, que durante el año 2024, desde el Dpto. energías y suministro del grupo, se va a iniciar un nuevo proyecto de reutilización de aguas de rechazo de nuestro proceso productivo con el objetivo de reducir el agua extraída de los acuíferos naturales.

### Evolución del consumo total de agua

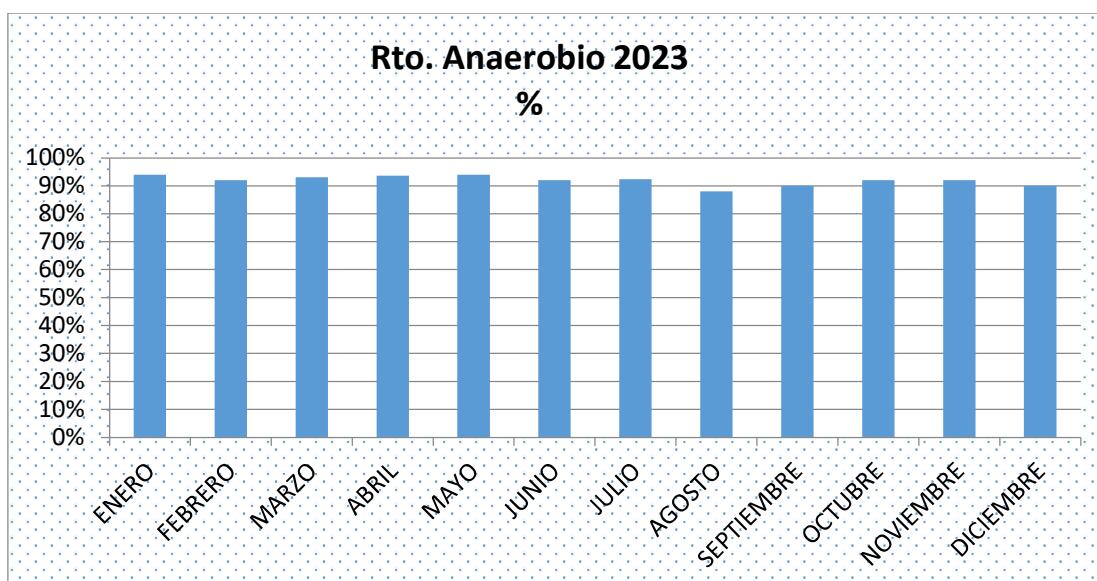
Tipo de extracción	m <sup>3</sup> 2022	m <sup>3</sup> 2023
Red pública	11.707	23.599
Pozos	689.479	690.716
<b>Total</b>	<b>701.186</b>	<b>714.315</b>

Desde el Grupo Agora tenemos como objetivo mantener y mejorar la calidad de las aguas residuales vertidas 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.



Los análisis de agua que, periódicamente realizan Organismos de Control Autorizados sobre muestras de agua extraída de pozo y muestra de agua de vertido revelan un parámetro de calidad de agua de vertido excelente. De modo que se devuelven más de 470000 m3 sin impacto medioambiental a colector municipal del ayuntamiento de Zaragoza.

Además, durante el 2024 se instalará en la planta depuradora de Fábrica Ambar un gasómetro que garantice que, el 100% de lodo orgánico del proceso de depuración de estas aguas residuales y el biogás resultante se utilice como combustible renovable en la generación de nuestros procesos productivos.

### 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 <sub>2</sub> eq 2022	Tn CO <sub>2</sub> eq 2023	Tipo de Alcance
Eléctrica	3.410	3.039	2
Gas Natural	4.648	4.821	1
Gasoil	2.136	747	1
<b>Total</b>	<b>10.194</b>	<b>8.607</b>	

(\*) Fuente empleada para conversión: MITECO (con factores de emisión actualizados en 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.

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 CO<sub>2</sub> producto de nuestra fermentación. Aunque proceden de una fuente renovable, nuestro interés es que con ese CO<sub>2</sub> cubramos todas nuestras necesidades de uso interno para evitar tener que recurrir a otras fuentes no sostenibles de suministro.

## **2.5 Economía circular, circularidad del envase y prevención y gestión de residuos**

El impulso de la economía circular pasa en primer lugar en mejorar la circularidad del envase en toda la cadena de valor promoviendo la reutilización, el reciclaje y la prevención del littering, así como fomentando el ecodiseño de los envases y embalajes.

Durante el 2023, La compañía promueve dentro de su política comercial la venta de cerveza envasadas en elementos retornables tanto botella, con un 85% de vidrio reciclado, barril o tanque lo que permite que más del 60% de nuestros envases sean retornables.

Mantenemos los esfuerzos por minimizar los residuos que pueden generar nuestros envases primarios, vidrio principalmente. Por un lado, envase de vidrio puesto a disposición en canal de Horeca en botella retornable cuyo ciclo de retornabilidad ha mejorado en los últimos años. Por otro, con la colaboración con Ecoembes y Ecovidirio como entidades gestoras de los sistemas de recogida selectiva y recuperación de envases usados en aquellos formatos de envases dirigidos al consumidor final.

En nuestros envases secundarios, las materias primas utilizadas como son el plástico y el cartón también son objeto de revisión. Todo el film del embalaje se produce con un 50% de material procedente del reciclado post-consumo. Y la totalidad del cartón utilizado se ensambla utilizando papeles reciclados. En los embalajes que necesitan fibra virgen, esta procede de explotaciones certificadas.

En el 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 Fábrica Ambar y Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A. nuestra envasadora de aguas logró la certificación residuo Cero por parte TUD SUV.



En diciembre del 2023, se ha renovado esta certificación tras dos días de auditoría externa con un nivel de revalorización del 96%.

Para alcanzar esta renovación ha sido necesario una definición más óptima de todos nuestros residuos generados en los distintos

procesos productivos y su segregación adecuada en los puntos de vertido intermedios y finales de nuestras fábricas.

Este año con motivo de la renovación de la certificación y con la colaboración de nuestro gestor autorizado se ha optimizado la segregación en fábrica Ambar. El material segregado y gestionado bajo el acrónimo CSR (Combustible sólido recuperado) no era una práctica de tratamiento de residuos no peligrosos utilizados en la planta de fábrica Ambar y envasado de aguas antes del 2023.

Durante todo el citado año se ha identificado y segregado aquellos residuos no peligrosos que sin estar clasificados como cartón, vidrio, plástico o chatarra no se realizaba una gestión de revalorización y se han destinado bajo el acrónimo CSR (Combustible Sólido recuperado) como combustible para su valorización energética en plantas de incineración y co-incineración.

El uso de CSR permite reducir los costes en consumo de combustible fósil, y las emisiones de CO<sub>2</sub>, Se calcula que 1 tonelada de CSR reduce las emisiones de CO<sub>2</sub> en no menos de 1 tonelada.

La segregación durante el año 2023 ha permitido el tratamiento posterior de **1275** toneladas de materiales que dispondrán de un segundo uso.

Un apartado dentro de esta economía circular es la gestión de los subproductos de la fabricación de cerveza, principalmente el bagazo y levadura cuya mayor proporción se aplican a la alimentación animal principalmente. No obstante, seguimos apostando por incluir una parte de esta fibra vegetal en el consumo humano en la fabricación de pan.

Los principales residuos que generamos producto de nuestra fabricación y envasado de cerveza

<b>Residuo generados proceso fabricación y envasado</b>	<b>Toneladas 2022</b>	<b>Toneladas 2023</b>
Vidrio	521	675
Plástico	84	74
Cartón	200	210
Chatarra	61	51
CSR (Combustible Sólido Recuperado)	-----	266
<b>Subproductos proceso fabricación</b>		
Bagazo	15.122	15.390
Levadura	2.582	3.263

Asimismo, los lodos generados de nuestra depuración de aguas de proceso de fabricación de cerveza de forma previa a su vertido al colector municipal se trasladan a un gestor autorizado para su aplicación ganadera, agrícola y abono de cultivos.

## **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 CO<sub>2</sub> y trabajo continuado en aspectos relacionados con el cambio climático.

Durante el año 2022 se inició 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 vertebra 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 ayudando a la reforestación. Durante el año 2022 se firmó un acuerdo para la reforestación de la serreta, en el pirineo aragonés, 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 Aínsa.

Este año 2023 se ha firmado un acuerdo para la creación de un nuevo bosque "Ambar" en VICIEN (HUESCA).

Este acuerdo se ha firmado con la empresa de reforestación Retree y, en él nos comprometemos a activar un nuevo BOSQUE AMBAR con 2.560 árboles durante la primera campaña de plantación desde el mes de octubre de 2023 hasta el 30 de marzo de 2024 en el proyecto: "La Mira de Valdabrá", Vicién, Huesca. Esta intervención supone una compensación de CO<sub>2</sub> de alrededor de 305 ton CO<sub>2</sub>.

Las especies que se están plantando son:

- Espino albar
- Encina (*Quercus ilex*)
- Eabina (*Juniperus thurifera*)
- Pino Halepensis (*Pinus halepensis*)
- Manzano silvestre (*Malus sylvestris*)
- Almendro silvestre (*Prunus dulcis*)
- Higuera silvestre (*Ficus carica*)

En marzo de 2024 se realizará una jornada con voluntarios empleados del Grupo.

Con estas acciones 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 del área de Personas, 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 2023-2024 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. Todas las personas reciben su plan de acogida, independientemente de su nivel jerárquico y profesional (personal base, administrativos, técnicos, mandos intermedios, dirección).
- ✓ **Identificación y segmentación de nuestro talento**. Un proceso importante que nos permite conocer a nuestros colaboradores, su potencial y posibilidades de crecimiento futuro. La base para medir el potencial de nuestro capital humanos son nuestras competencias de Grupo:



- **Orientarse al cliente:** Comprende y detecta las necesidades de su cliente interno y externo. Cumple los compromisos adquiridos en tiempo y forma. Crea confianza con el cliente y se anticipa a sus necesidades.
  - **Liderar:** Influye en su equipo y lo dirige hacia el objetivo. Es un ejemplo positivo para los demás. Establece objetivos, los comunica, hace seguimiento, da feedback, escucha y motiva a su equipo. Fomenta la formación y el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores.
  - **Trabajar en equipo:** Colabora con otros, aportando ideas, compartiendo información e implicándose para alcanzar los objetivos del grupo en tiempo y forma. Propicia un clima positivo de confianza y cooperación. Se siente, y hace sentir a los demás parte importante del grupo.
  - **Ser inconformista:** Se cuestiona lo establecido y se atreve a hacer las cosas de manera diferente, buscando la excelencia sin conformarse. Tiene espíritu emprendedor y promueve e introduce mejoras valorando los resultados.
  - **Orientarse a resultados:** Se orienta a la ejecución y consigue que los proyectos y planes de acción sucedan. Actúa con perseverancia, determinación, eficiencia y proactividad, hasta cumplir sus objetivos en tiempo y forma. Se fija metas ambiciosas, define planes de acción y hace seguimiento de su cumplimiento.
  - **Disfrutar:** Afrontar el presente y futuro con optimismo, celebrar cada pequeño éxito, pasarlo bien nos hace diferentes. Disfrutar implica hacer todo lo posible para que cada día seamos un poco más felices.
  - **Valoración global del desempeño.**
  - **Nivel de dominio del puesto actual:** *en desarrollo*; en fase de adquisición de conocimientos y destrezas mínimas para el puesto. *Consolidado*: desempeño eficiente y con calidad de sus funciones en el puesto. *Referente*; además implementa nuevas y mejores formas de realizar el trabajo en el puesto.
- ✓ 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”**.

Actualmente no se cumple con las ratios definidos en la nueva LGD (Ley General de Discapacidad) en todas nuestras empresas del Grupo. No obstante, se está promoviendo que concedan una autorización administrativa para utilizar medidas alternativas, como contratar con proveedores que sean centro especial de empleo. Por otra parte, el hecho de garantizar el acceso universal de las personas con discapacidad es un tema importante en nuestro Grupo. En un negocio como el nuestro, en empresa familiar y con una gran dispersión geográfica no es una labor sencilla. A día de hoy, no contamos con un plan específico que garantice la accesibilidad de las personas con discapacidad. Sin embargo, seguimos trabajando para mejorar la accesibilidad en todos nuestros centros.

Dentro de la comunicación interna contamos con diferentes canales que nos ayudan a descender todas las novedades de la compañía.

El objetivo principal es informar y compartir, implicando y acercando la realidad a todos nuestros trabajadores y trabajadoras:

- **NEWSLETTER MENSUAL:** Contenido relacionado con las marcas, cambios organizativos (nuevas incorporaciones y salidas), información sobre actividades y eventos, formaciones abiertas, entrevistas a empleados, Agora Bienestar, Campus AGORA y beneficios sociales.
- **PORTAL DEL EMPLEADO:** Noticias de Grupo y cerveza, procesos y procedimientos, buzón de sugerencias, solicitud de producto propio, solicitud de vacaciones, beneficios sociales, etc.
- **Comunicados/cartelería:** Comunicados dirección, nuevos lanzamientos y reparto de producto, comunicados PRL, cultura AGORA, etc.
- **ELISEO/CONVENCIÓN/FIESTA DE NAVIDAD:** Contenidos específicos sobre cierre de año y presentación de nuevos proyectos estratégicos para la compañía.

### 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	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<30	32	37	19	22	2	1	-	2	-	-	-	-
30-50	160	157	67	68	-	-	-	2	1	1	6	5
>50	54	57	7	77	1	4	2	2	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>246</b>	<b>251</b>	<b>93</b>	<b>97</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

Consejeros												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Alta Dirección												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Trabajadores no cualificados												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<30	49	63	16	13	13	8	7	7	2	-	-	-
30-50	180	176	23	18	4	2	1	1	-	-	-	-
>50	102	113	7	9	8	10	1	0	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>331</b>	<b>352</b>	<b>46</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Administración												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<30	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	32	30	15	15	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	10	15	2	3	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-	-

TOTAL												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<30	82	100	35	35	15	9	7	9	2	-	-	-
30-50	378	369	106	102	4	2	1	3	1	1	6	5
>50	174	193	16	19	9	15	3	2	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>634</b>	<b>662</b>	<b>157</b>	<b>156</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

*Así mismo, el detalle por modalidad de contrato es el siguiente*

	Indefinidos		Temporales		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Hombres	583	628	82	61	665	689
Mujeres	155	163	19	12	174	175
	<b>738</b>	<b>791</b>	<b>101</b>	<b>73</b>	<b>839</b>	<b>864</b>

La totalidad de los empleados están ubicados en España.

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

El cálculo del promedio durante el ejercicio 2023 (igual que para los datos del 2022) 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	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<30	29	32	17	19	3	2	-	2	-	-	-	-
30-50	159	159	65	70	-	-	-	2	1	1	6	5
>50	53	56	7	7	1	4	2	2	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>241</b>	<b>247</b>	<b>89</b>	<b>96</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

Consejeros												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Alta dirección												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Trabajadores no cualificados												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
	<30	42	52	14	12	10	9	8	7	2	-	-
30-50	163	180	23	21	3	3	-	1	-	-	-	-
>50	102	110	6	9	8	11	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>342</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	-	-

Administración												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
	<30	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-50	33	29	14	15	-	-	-	-	-	-	-	-
>50	11	14	2	3	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-	-

TOTAL												
	Jornada completa				Tiempo parcial				Reducción de jornada			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
	<30	72	84	31	31	13	10	8	9	2	0	-
30-50	361	373	103	107	3	3	0	2	1	1	6	5
>50	174	189	15	19	9	16	2	2	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>607</b>	<b>647</b>	<b>149</b>	<b>157</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

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

	Indefinidos		Temporales		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<b>Hombres</b>	<b>559</b>	<b>616</b>	<b>76</b>	<b>61</b>	<b>635</b>	<b>677</b>
<30	55	76	32	19	87	95
30-50	336	355	29	22	365	377
>50	168	184	15	21	183	205
<b>Mujeres</b>	<b>142</b>	<b>161</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>165</b>	<b>176</b>
<30	29	35	11	5	39	40
30-50	99	107	9	7	108	115
>50	14	19	3	2	18	21

	Indefinidos		Temporales	
	2022	2023	2022	2023
<b>Consejo</b>	6	6	-	-
<b>Alta dirección</b>	9	9	-	-
<b>Comerciales, vendedores y similares</b>	304	326	39	35
<b>Trabajadores no cualificados</b>	321	375	60	39
<b>Administración</b>	61	62	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>701</b>	<b>778</b>	<b>99</b>	<b>75</b>

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Despidos por edad		
	2022	2023
<30	-	5
30-50	4	13
>50	4	3
	<b>8</b>	<b>21</b>

Despidos por sexo		
	2022	2023
Hombre	6	17
Mujer	2	4
	<b>8</b>	<b>21</b>

Despidos por clasificación profesional		
	2022	2023
Consejeros	-	-
Alta dirección	1	-
Comerciales, vendedores y asimilados	-	11
Trabajadores no cualificados	5	9
Titulados/Jefes	2	1
	<b>8</b>	<b>21</b>

Asimismo, la tasa de rotación en 2023 es del 11% (19% 2022). 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 a cierre del ejercicio

Personas con discapacidad					
Hombres		Mujeres		Total	
2022	2023	2022	2023	2022	2023
6	5	2	1	8	6

### **3.3. Remuneraciones**

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

Retribución media por sexo				
Euros	2022	Brecha	2023	Brecha
Hombres	29.928	17%	29.862	15%
Mujeres	24.930		25.387	

Media de devengos por clasificación profesional						
Euros	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Comerciales, vendedores y asimilados	27.084	23.731	12%	27.374	24.600	10%
Consejeros	246.200	*	-	355.800	*	-
Alta dirección	198.775	*	-	163.849	*	-
Trabajadores no cualificados	22.155	19.917	10%	22.273	18.330	18%
Administración	55.985	47.732	15%	57.597	47.681	17%

\* 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	2023
<30	18.405	18.761
30-50	28.725	28.517
>50	39.347	38.938

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 del 15 de junio al 15 de septiembre)
  - 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		
	2023	2022
% absentismo	3,29	2,73
Horas perdidas	80.816	63.448

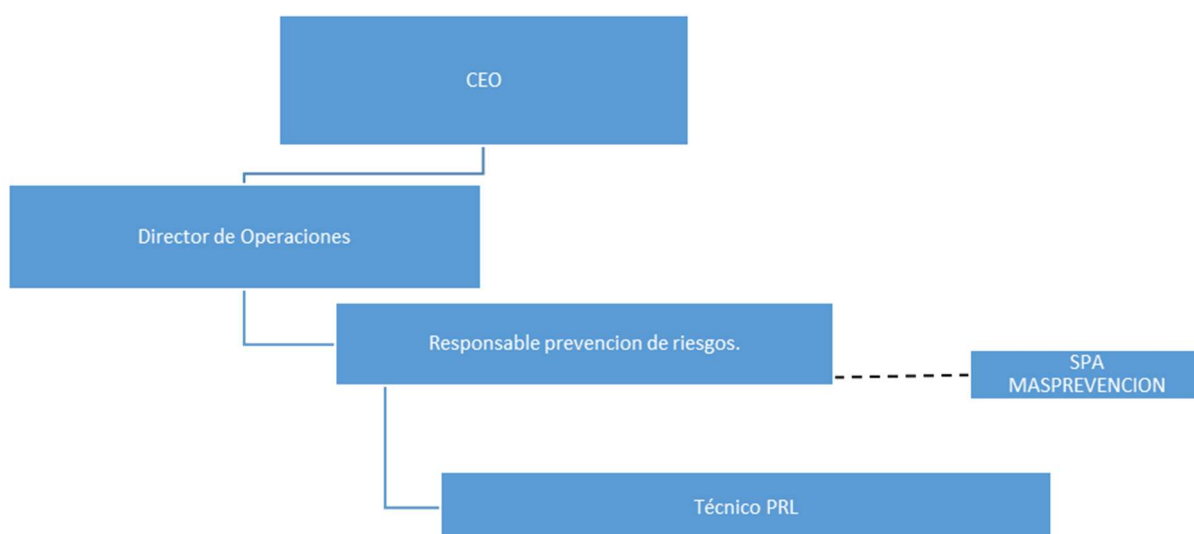
En 2022 la tasa de absentismo tuvo una disminución significativa, como consecuencia directa de la reducción del impacto del Covid19. En este año, el dato medio está en línea con el sector y años anteriores.

### **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 técnicos superiores en prevención de riesgos laborales en las tres especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada, contando de igual forma con el apoyo y asesoramiento del servicio de Prevención ajeno acreditado en todo el territorio nacional (Acreditación SP/1/1997/N) como es el Servicio de Prevención ajeno que es MAS prevención desarrollando las especialidades de seguridad, higiene y ergonomía y vigilancia de la salud.

El Dpto. de PRL cuenta con la colaboración del SPA a través de un técnico asignado en Zaragoza y correspondientemente en las delegaciones, llegando así a dar soporte a un promedio de 875 trabajadores de todo el Grupo.



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 refleje los riesgos asociados a su actividad y la observancia del efectivo cumplimiento de las normas que minimicen los riesgos.

### Desarrollo de comunicación, formación y cultura preventiva

En compromiso hacia un entorno de comunicación continua a todos los trabajadores se han desarrollado diferentes vías de comunicación a través de:

- La creación de un espacio de información y comunicación bidireccional en la intranet donde se refleja contenido sobre normativa, reporte de accidentabilidad, procedimientos de trabajo, simulacros y evaluaciones de riesgo.
- Equipo global de PRL en Teams
- Pagina exclusiva con contenido de PRL en SharePoint.
- Comunicado mensual a través de Agora NEWS
- Envió de comunicaciones específicas a través de correo electrónico.

### AGORA Bienestar



Durante el 2023 se han realizado publicaciones mensuales relacionados con ODS para promover la salud y seguridad, entre estas iniciativas se incluyen campañas informativas que se centran en temas de seguridad y salud, como la seguridad vial, el ejercicio, ergonomía.



A través de canal global de comunicación AGORA NEWS se han desplegado 11 publicaciones mensuales con ODS relacionadas.

Febrero	Hielo y nieve en la carretera, Seguridad vial
Abril	Donación de sangre
Mayo	Supuestos específicos de protección: Embarazo y lactancia
Junio	Estrés térmico
Julio	Simulacros
Agosto	Uso de extintores
Septiembre	Patinete eléctrico, normas de seguridad. Seguridad vial
Octubre	Hábitos posturales: PVD'S
Noviembre	Reconocimientos médicos y análisis del PSA

### Formaciones

En colaboración con el Dpto. de Formación, durante el año 2023 se ha incrementado la formación en prevención de riesgos laborales a empleados. Se han impartido formaciones

en primeros auxilios y DESA, capacitando así a grupos de primeros auxilios y emergencias presentes en todos los turnos de trabajo de Fábrica AMBAR. Gracias a ello este personal se encuentra capacitado para saber identificar un accidente y/o situación de emergencia y su correspondiente protocolo de actuación.

El personal ha recibido formación homologada según la normativa de la comunidad autónoma.

Porcentaje de plantilla formado en base a las necesidades de cada puesto

**100%** de la plantilla designada en Fábrica AMBAR, ha sido formada en Carga y descarga de mercancías peligrosas (ADR).

**80%** de la plantilla designada en Fábrica AMBAR, ha sido formada en Espacios confinados.

**80%** de la plantilla designada en Fábrica AMBAR, ha sido formada en Atmosferas explosivas.

**88%** de nuevas incorporaciones realizadas en logística, cuyas funciones debían incluir capacitación en Manipulación manual de cargas.

Se ha ampliado la formación inicial en Prevención de Riesgos Laborales a personal de restauración y operarios de logística y producción.

### ***Control del absentismo laboral***

Desde el Dpto. de prevención de riesgos se realiza un seguimiento y monitoreo de la siniestralidad del grupo, de acuerdo con las notificaciones de las contingencias laborales enviadas por vía mail desde la web de mutua de accidentes. Se realiza tanto un control de indicadores cuantitativos absolutos con número de accidentes con baja y sin baja como relativos, con el fin de vigilar el progreso en el alcance de los objetivos e identificar riesgos que pudieran no haberse evaluados previamente.

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

En primer lugar, se presenta a continuación el número de accidentes, diferenciando entre aquellos que han supuesto baja o no, diferenciado entre hombres y mujeres.

*Accidentes con baja y sin baja Grupo AGORA.*

	AT con Baja 2022	AT con Baja 2023	AT sin baja 2022	AT sin baja 2023	Total 2022	Total 2023
Hombres	36	<b>41</b>	33	<b>40</b>	69	<b>81</b>
Mujeres	5	<b>7</b>	3	<b>3</b>	8	<b>10</b>
	41	<b>48</b>	36	<b>43</b>	78	<b>91</b>

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

Se puede observar un incremento en el número de accidentes con baja respecto al año 2022 acompañado por el incremento de actividad registrada durante el 2023. Ante los accidentes, el Dpto. 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 relacionan los índices de frecuencia y gravedad diferenciado entre hombres y mujeres de Grupo AGORA.

*Índices de frecuencia y gravedad*

	Hombres 2022	Hombres 2023	Mujeres 2022	Mujeres 2023
Índice de frecuencia	29,42	<b>32,22</b>	16,41	<b>21,40</b>
Índice de gravedad	0,62	<b>1,02</b>	0,46	<b>0,26</b>

*Índice de frecuencia: (N.º accidentes con baja / Total horas trabajadas) \* 1.000.000*

*Índice de gravedad: (N.º jornadas perdidas a causa de accidentes / Total horas trabajadas) \* 1.000*

En base a los índices presentados, se puede observar un incremento del índice de frecuencia y gravedad en los hombres durante el 2023 en comparación con periodos anteriores, donde quizá el ritmo de trabajo en el área logística y producción se había visto afectado por la pandemia. En cuanto a mujeres, hay un incremento del índice de frecuencia con respecto al año 2022, más bien hay un notable descenso del índice de gravedad en comparación con años anteriores.

Por otro lado, la severidad en los accidentes ocurridos en la empresa tiene un comportamiento distinto en función del perfil y género de los trabajadores afectados, durante el 2023 se denota un ascenso de siniestralidad en perfiles de restauración y logística. De forma general, a pesar de que la mayor parte de los accidentes no han sido muy graves, las múltiples caídas por tropezones y resbalones han provocado lesiones musculoesqueléticas, lo que convierte los tobillos y el pie como la parte más afectada en la siniestralidad del grupo en distintos perfiles profesionales.

Respecto a enfermedades profesionales, durante el 2023 no se han declarado enfermedades profesionales con baja según los datos obtenidos de los informes de siniestralidad proporcionados Mutua MAZ, entidad gestora de la Seguridad social con la que tiene el grupo suscrito la cobertura de accidentes y enfermedades profesionales.

### **3.6 Relaciones sociales**

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

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

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

#### Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

% plantilla Conv. Col.	
2023	2022
85%	86%

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

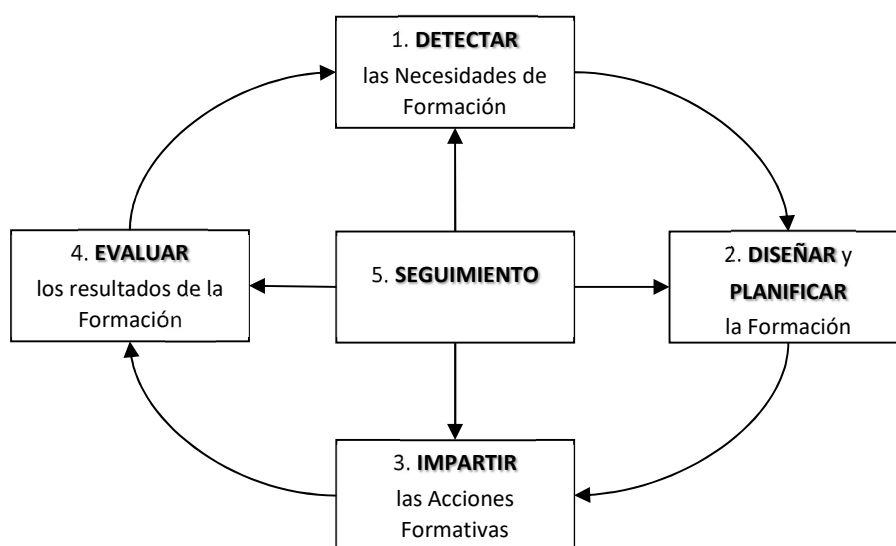
#### Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

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

### 3.7 Formación de los trabajadores

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

- **Valoración del participante de la acción formativa.** La cumplimentan los participantes al finalizar la acción formativa.
- **Valoración del responsable del participante del impacto** de la formación recibida en el desempeño del empleado. Se realiza a final del cuatrimestre a través de Forms 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 2022-2023, distribuidas por categorías profesionales, así como el promedio de horas por empleado:

	Total Horas 2022	Horas por empleado Promedio (2022)	Total Horas 2023	Horas por empleado Promedio (2023)
<b>Comerciales, vendedores y similares</b>	9.626	343	11.790	444
<b>Consejeros</b>	106	6	-	8
<b>Alta dirección</b>	387	9	325	7
<b>Trabajadores no cualificados</b>	2.186	381	1.050	419
<b>Administración</b>	4.096	61	3.835	66
<b>TOTAL</b>	<b>16.401</b>		<b>17.000</b>	



### Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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

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

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

Nuestro sistema de selección de personal y captación de talento interno y externo parte de la no discriminación de las personas por razón de sexo o cualquier otro sesgo. 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 hombres 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 Personas.

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

En mayo de 2023 y después de las correspondientes negociaciones entre la parte sindical y empresa, se firmó el Plan de igualdad de Grupo AGORA que, tras varias notificaciones por parte de la autoridad laboral, se depositó el documento definitivo en noviembre de este mismo año.

Desde este momento, a principio de 2024 se realizará la primera reunión con la comisión de seguimiento para poner en marcha las medidas que se recogen en el propio plan en materia de no discriminación y gestión de la diversidad.

#### Plan de igualdad:

Tal y como se ha indicado en el párrafo anterior sobre el Plan de Igualdad de Grupo Agora, desde noviembre de 2023 contamos con el documento definitivo firmado por la parte sindical y empresarial, validado por la autoridad laboral.

Este comprende los siguientes puntos:

- 1.- PRESENTACIÓN
  - 2.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
  3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
  - 4- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 5- INFORME DIAGNÓSTICO GRUPO AGORA
  - 6- AUDITORÍA RETRIBUTIVA GRUPO AGORA
  - 7- MEDIDAS DE IGUALDAD
  8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
  9. EVALUACION Y REVISION
  - 10- CALENDARIO DE ACTUACIONES
  - 11 - PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN
  - 12 - INFORMES DIAGNÓSTICO POR SOCIEDAD
- ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las Empresas que conforman GRUPO AGORA son defensoras del respeto por las diversas culturas, tradiciones y de la no discriminación por razón de la nacionalidad, religión, raza, sexo, edad y orientación sexual.

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. Disponemos de códigos y normas de Conducta en todos los centros de trabajo, aspiramos a crear un entorno de trabajo seguro, abierto y transparente, confortable y un clima de trabajo de respeto y confianza hacia las personas. En Grupo AGORA estamos comprometidos, y es nuestra obligación garantizar el respecto 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. ·
- 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.
- Respecto a trabajos forzosos u obligatorios, cada uno de los responsables del Grupo, en materia de gestión de personas, tiene la misión de asegurar que su equipo realiza sus funciones correctamente, cumpliendo la normativa aplicable en materia de seguridad, y comunicar cualquier incidencia que pueda producirse.
- Finalmente, el Grupo tiene presente medidas para garantizar la abolición del trabajo infantil, para ello no existe en plantilla colectivo de menos de 18 años y, asimismo, quedan excluidos de nuestros procesos de selección dicho colectivo.

Respecto a los derechos humanos y a las libertades públicas: Grupo 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.

Grupo AGORA quiere garantizar que estos principios se visibilicen y consoliden en una igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que ha elaborado un Plan de Igualdad que garantice la igualdad de género en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de Recursos Humanos del Grupo AGORA: selección, promoción profesional, formación, clasificación profesional, desarrollo de carrera profesional, igualdad retributiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal,

familiar y laboral, prevención del acoso para todas las personas que conforman la Plantilla de las Empresas del Grupo AGORA.

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

#### **MEDIDAS DE SEGURIDAD A NIVEL DE PERÍMETRO - Next Generation Firewall**

##### **Entrada**

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

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

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

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

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

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

##### **Salida**

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

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

Los equipos de los usuarios salen a internet también de forma supervisada, aplicando diferentes políticas dependiendo de su puesto de trabajo, definido en el active Directory. A los usuarios se les aplican las siguientes políticas:

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

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

### **AntiSPAM**

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

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

En cuanto al correo entrante aplicamos las siguientes políticas:

- 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.**

Continuamos con el proceso de segmentación de red tras las incorporaciones de nuevos firewalls en diferentes sedes, las áreas críticas de fabricación, SILO, control de accesos, energía solar... están segmentadas 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-EDR que realiza análisis de registro, comprobación de integridad, supervisión del registro de Windows (de los canales “Aplicación”, “Seguridad” y “Sistema”), detección de rootkits, alertas basadas en el tiempo y respuesta activa. Proporciona detección de intrusiones para la mayoría de los sistemas.

Además, nos provee información acerca de la configuración de los activos y si se adhieren a una serie de reglas y políticas definidas. Comparándolas contra estándares de la industria establecidos nos permiten detectar vulnerabilidades y configuraciones erróneas.

El SIEM facilita las tareas de bastionado, monitorización de cumplimiento y monitorización continua.

Por otra parte, contamos con una herramienta de análisis de datos específica de nuestro fabricante de firewall que nos permite integrar y analizar los logs de todos los firewalls desplegados en nuestras sedes de Zaragoza-San Jose, Zaragoza-Cartuja, Jaraba-Cobecsa y Barcelona-Fábrica Moritz.

### **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 2023 como en el 2022, 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**

Las Compras y las relaciones con los proveedores ocupan una función estratégica dentro del Grupo Agora, con los objetivos de asegurar el suministro y la competitividad con una visión sostenible a largo plazo. Están centralizadas tanto la negociación como el

aprovisionamiento, así como la responsabilidad de crear, mantener y cumplir procedimientos de compras alineados con la visión estratégica del Grupo Agora.

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.

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 implementados procesos de selección, homologación y evaluación de proveedores con puntos claros sobre las citadas cuestiones sociales y medioambientales, además de aspectos financieros, capacidades, calidad, instalaciones...

Realizamos auditorías mensuales para el seguimiento de las condiciones negociadas, y todas ellas, tanto en 2023 como en 2022, con resultados favorables.

#### **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

Los principales aspectos de diligencia debida contemplados en el Código de Valores se basan en la promoción y el cumplimiento de las disposiciones de los convenios

fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

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

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

#### Impacto entorno local

Con el objetivo de ser una empresa que tiene un impacto positivo en la sociedad en la que desarrolla su actividad, Grupo Agora colabora con distintas asociaciones e instituciones, fomentando y garantizando el necesario equilibrio entre los valores empresariales y las expectativas sociales.

#### Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro

Durante el año 2023 se han realizado colaboraciones con entidades sin ánimo de lucro por importe de 45.851 euros (2022: 89.946 euros) través de **Banco de Alimentos, Cruz Roja Española (Agreda, Teruel, Calatayud) o el Hospital Santi Espiritu .**

También queremos destacar la colaboración con **ASPANOA** con sus tres Brazadas Solidarias, con **MOVENRED**, el Ebro Race de la **Fundación OZANAN**, las secciones de baloncesto y rugby de **SOMOS ADAPTA/DEPORTE**, el de Padel Valientes de **ASPANOA**, el Ebro Race de la **Fundación OZANAN**, el “paseico de la mama” de la **ASOCIACION CONTRA EL CANCER**, la cicloturista Solidaria de **Ciclingforalzheimer y el Hospital San Juan de Dios**, y la contribución a **CARITAS**, con motivo de las Bodas de Isabel de Teruel. Con motivo del evento **Vermut de Fest Major** en Fábrica Moritz Barcelona se realizó una colaboración especial con **“Els Diables de Sant Antoni”**.

#### Implicados con nuestro entorno

Nuestra manera de ser y de actuar queremos que ayude a construir una sociedad más feliz. Que nuestro propósito de compañía sea algo vivo y que “todos puedan disfrutar, por igual, de los pequeños placeres de la vida. Nos sentimos que formamos parte de un ideal compartido al que contribuimos con nuestro desempeño económico, medio ambiental y social.

Estas son algunas de las actividades más destacadas que hemos realizado.

## **Campañas: cambio social y raíces locales.**

### **. Nueva campaña de Ambar.**

Los pequeños momentos fueron los protagonistas de la campaña nacional de la marca. Son ellos los auténticos motores del cambio social que hoy vivimos. Nuestra publicidad retrató un paradigma del mundo personal donde destacaron los pequeños placeres de la vida frente a los “grandes excesos”. Nos ayudó en su definición Patri Psicóloga: ***“una sonrisa, dar las gracias, respirar hondamente en la naturaleza, compartir buenos momentos con las personas que quieres, son pequeños placeres con los que agrandamos la vida y nos dejan huella”***

En la narrativa de la campaña, que comenzó a emitirse en abril en las principales cadenas de televisión, tuvo mucha importancia la música. La banda sonora la puso el **grupo Cariño con su conocido tema “Si quieres”**. Como si de una premonición se tratase, su texto apela a la duración de esos pequeños momentos y al deseo de que duren “infinito”.

### **. La M un pilar estratégico para MORITZ.**

Con el objetivo de convertirnos en la marca más creativa de la categoría cervecera en España, Moritz replanteaba su estrategia y decidía hacer de su tan característica M presente en sus etiquetas, un activo diferencial y catalizador de ese impulso creativo.

Las calles de Cataluña se “vistieron” de emes. Grandes letras emes aparecían llenas de ilustraciones que retrataban elementos de gran atractivo visual para los viandantes. La campaña de Moritz 7 “han jugado” con los emplazamientos más reconocibles de la ciudad de Barcelona con lemas como “Un sabor tan infinito como el trasbordo de Paseo de Gracia”, “Este sabor sí que es Monumental” o “Un sabor como la Gran Vía: parece que no se acaba nunca”. Referencias que cualquier barcelonés reconoce como suyas.

## **Innovación: con productos de proximidad y la colaboración con distintas entidades.**

Nuestro espíritu innovador se ha mantenido alto y hemos continuado con la búsqueda de productos sanos, divertidos y colaborativos.

### **. Ambar Morena, la nueva tostada de Ambar**

Coincidiendo con la nueva campaña nacional, hemos presentado esta una nueva cerveza 100% malta para cuya elaboración se hornea el cereal suavemente durante 24 horas. Esta original cerveza tostada está pensada para hacer fácil su consumo diario y disfrutar de sus matices, tanto en el aroma a frutos secos con fondo especiado como en su amargor, ligero y persistente pero equilibrado.

Ambar Morena tiene una graduación media (5,5 alc.) y su temperatura ideal de consumo está entre los 4-6°.

#### **. Ambar Montañesa, colaboración con la Asociación Aragonesa de Apicultura.**

Es un homenaje a la naturaleza y las montañas de Aragón. Reúne la frescura de los aromas de las hierbas del Pirineo con los matices dulces de las mieles del Moncayo.

A los ingredientes básicos de la cerveza, agua, malta de cebada y lúpulo, **Ambar Montañesa incorpora mieles de tomillo y encina**, y los combina con los aromas del tomillo y la salvia recién molidos. Una fermentación complementaria con bacterias lácticas salvajes del Parque Natural de Ordesa redondea el trabajo de su levadura lager. Una auténtica cerveza de montaña con 6 grados de alcohol y un color amielado ligeramente turbio.

Para llevar a cabo esta nueva Ambiciosa hemos estado asesorados de los técnicos de la **ARNA APICOLA**, asociación que agrupa a **500 apicultores aragoneses**. Ambar Montañesa es la Ambiciosa número 15 de nuestra colección.

#### **. Nueva Moritz 0,0: cero azúcar, cero alcohol y todo el sabor de la cerveza.**

Ha sido el primer paso para tener toda la gama sin alcohol de Moritz con cero azúcar, que se materializará este próximo año con la Moritz 0,0 tostada sin azúcar.

Nos adaptamos así a las preferencias del consumidor, ofreciendo una propuesta cervecera pero más saludable, para que no tengan que renunciar al sabor cuando buscan bienestar. Moritz relanzó este año su cerveza 0,0 con una nueva receta, sin alcohol, sin azúcares, más sabor y todas las propiedades de la cerveza.

Uno de los grandes retos de las cervezas sin alcohol en la actualidad es ofrecer opciones adaptadas al estilo de vida de muchos de sus consumidores. Por esta razón, **Moritz elaboró una propuesta libre de azúcares y sin alcohol**, gracias a un proceso de elaboración innovador. Partiendo de una cerveza totalmente fermentada, la levadura transforma los azúcares del mosto en alcohol, que posteriormente se elimina en un proceso de evaporación a baja temperatura y presión.

#### **. Cervezas Pop Up y de temporada Fábrica Moritz Barcelona**

Nuestros maestros cerveceros han continuado desplegando sus conocimientos cerveceros lanzando las siguientes cervezas de temporada para ser consumidas en la histórica fábrica de Ronda Sant Antoni.

- **La Mitjana.** De tipología Low Alcoholic Beer con 2.5°. Una cerveza, con la mitad de alcohol y 100% sabor.



- **La Rosa de Moritz.** Una cerveza para celebrar la festividad de Sant Jordi.
- **La Patrona.** Una cerveza para celebrar la Fiesta Mayor de la ciudad.
- **Matrimoni.** La unión del vino y la cerveza en un solo producto. Un cobranding con el Xitxarel·lo.
- **La Nadalencia.** El mejor maridaje para los amantes del panetone en época navideña.
- Además, se ha seguido innovando con el lanzamiento de su propia **Kombucha.**

La innovación también se ha trasladado al modelo de retail, incorporando una nueva unidad de negocio a través de **Food Truck**, llevando la gastronomía de Fábrica Morirtz Barcelona a distintos eventos. Este año hemos estado en **La Santa Market, Fira Vermut&Soul, Festival Cinema Sitges y Fira Nadal Badalona.**

#### **. World Beer Challege situó a las cervezas Ambar y Moritz entre las mejores del mundo.**

Hasta seis cervezas del porfolio Ambar fueron premiadas con cuatro oros y dos platas, situándose nuevamente entre las mejores calificaciones en esta edición del certamen internacional. **La última Ambiciosa de Cervezas Ambar**, elaborado con naranjas de “El Palacio de la Alegría”, emblema de los aragoneses y Patrimonio de la Humanidad, obtuvo la **medalla de oro** en los World Beer Challenge Awards 2023 con la máxima puntuación en su categoría.

El certamen internacional, celebrado de nuevo en Estoril (Portugal), contó con un jurado compuesto por **125 expertos calificados de 29 países**, que volvieron a puntuar, por séptimo año consecutivo, a **Ambar Export con 100 puntos convirtiéndola en la mejor de su categoría a nivel mundial**, además de otorgar el **oro a Ambar Especial, y Ambar 1900.** Además, en esta edición el jurado concedió también dos medallas de plata a las variedades Ambar 10 y Ambar Sin Gluten.

Junto a las seis cervezas premiadas de la marca Ambar, Grupo Agora sumó la medalla de **oro de Moritz 7** y otra para Moritz Original posicionando **8 cervezas del Grupo Agora entre las mejores del mundo.**

#### **CONSUMO RESPONSABLE**

Disfrutar de la cerveza de manera responsable mediante un consumo moderado es nuestra manera de entender y mantener un estilo de vida saludable y activo.

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

Todas las comunicaciones comerciales sobre cerveza deben ser legales, honestas, verídicas y acordes a los principios de justa competencia y buenas prácticas comerciales. Además, se elaboran con sentido de responsabilidad social, según los principios de buena fe y equidad entre las partes implicadas. En ningún caso transgreden los límites de la ética, la dignidad o la integridad humana.

## **ECONOMIA CIRCULAR**

### **Comprometidos con el planeta**

Hacer nuestras cervezas de manera sostenible es un mandato para nosotros. Para ello, continuamos incorporando indicadores medioambientales en nuestros procesos y trasladando a los diferentes departamentos, de manera transversal, esa misma impronta. **La sostenibilidad medio ambiental forma parte de la estrategia general de la empresa.**

Somos pequeños cerveceros, pero nuestros compromisos no son pequeños. En 2023 hemos continuado dando pasos:

#### **. Ambar con el Pacto de Transición Alimentaria de Carrefour**

Este Pacto que promueve **Carrefour** quiere fomentar la **oferta de productos saludables y sostenibles** a los consumidores, y avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Para ello, estamos trabajando de forma colaborativa en cinco áreas prioritarias de actuación: productos responsables, transparencia y opciones responsables, *packaging*, medioambiente y diversidad.

Estamos impulsando iniciativas para mejorar el perfil medioambiental y sostenible de nuestros productos y procesos de producción. Así, **fuimos la primera compañía cervecera en comercializar en España una cerveza sin alcohol**, la Ambar Sin. Y en **2022 lanzó Ámbar Triple Zero, la única cerveza del mercado sin alcohol, sin azúcares y cero emisiones de CO2.**

Antes, hemos desarrollado una botella fabricada con un 85,5% de vidrio reciclado, que permite además reducir el consumo de energía y las emisiones a lo largo de su ciclo de vida. Dijimos **adiós a las anillas de plástico en las latas**, sustituyéndolas por cartón 100% biodegradable. **La energía del sol impulsa hoy la fabricación de parte de nuestra producción** a través de 4.000 placas solares instaladas en la fábrica de Zaragoza.

Y utilizamos un **novedoso proceso del lúpulo en la elaboración de sus cervezas pionero en el mundo.** Este ingrediente es molido antes de cada cocción y permite mantener intactos los perfiles aromáticos que dan amargor a la cerveza y alarga su sabor fresco durante más tiempo. Para ello los cultivadores trasladan directamente el lúpulo en

flor sin someterlo a procesos industriales de peletización y con su protección antioxidante natural intacta.

#### **. Agora recibió el sello medioambiental “Residuos Zero”.**

Junto a Saica, estamos dando una segunda vida al 95% de los residuos generados en nuestras fábricas. Así lo acredita el sello medioambiental “Residuo Zero” entregado por el **GRUPO SAICA** y avalado por la certificadora internacional **TÜV SÜD**.

Este nuevo sello confirma que más del 95% de los residuos generados en la fabricación de la cerveza Ambar tienen una nueva oportunidad para ser utilizados y **menos del 5% termina en el vertedero**. En el periodo auditado durante 6 meses se consiguió reciclar o valorizar energéticamente más de **828 toneladas de residuos**. **Tras conseguir la ratio de valorización del 95%**. Se han gestionado 33 toneladas de papel y cartón que fueron recicladas y convertidas en el equivalente a 200.000 **cajas de cartón**, 100% reciclado y reciclable; también 22 toneladas de residuo de polietileno de baja densidad transparente fueron transformadas en **granza reciclada**, que pudo ser utilizada de nuevo para la fabricación equivalente de 100.000 m<sup>2</sup> de film de agrupación. Los residuos que no pudieron ser reciclados directamente, unas 108 toneladas, fueron valorizados energéticamente, generando 223.000 kWh de **energía eléctrica**, lo que equivale al consumo medio anual de 68 hogares españoles.

#### **. Apuesta por la circularidad y la sostenibilidad**

El sello medioambiental conseguido por AGORA **sólo lo tienen 25 empresas de España y Portugal** siendo un gran avance en la circularidad. Vamos a seguir trabajando en un **modelo de gestión circular** que permita convertir los residuos en materias primas utilizadas en su propia cadena de suministro. Ya promovemos la **circularidad de los subproductos** resultantes de la elaboración de nuestras cervezas como el dióxido de carbónico de la fermentación, o el **bagazo y la levadura** que son utilizados para la alimentación tanto humana como animal. Así, **Panishop** comercializa un pan elaborado con bagazo desde 2011. Además, más del 60% de sus envases comercializados son retornables.

La empresa **COBECSA** que también recibió la certificación cambió todas sus botellas de **agua Lunares** de litro y medio a PET reciclado.

#### **. Proyecto Ambar Ebrovida. Un nuevo bosque Ambar en Peñaflores.**

Más de 100 personas participaron en una nueva plantación de 1000 árboles en el vedado de Peñaflores, a tan solo 20 km de Zaragoza. Con el asesoramiento profesional de la Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES), fue el **voluntariado de Ambar integrado por**

**empleados y familiares** junto a medio centenar de consumidores quienes realizaron las tareas de repoblación. Posteriormente voluntarios de la empresa y “activistas” de la marca disfrutaron de un picnic en la ermita de San Cristóbal.

## Comprometidos con la sociedad para celebrar la vida

### . La Aragonesa: una fábrica histórica muy 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 **8.222 personas en 490 visitas**. (En 2021, 189 grupos y 2.095 personas. En 2022, 438 grupos y 6716 visitantes).

Durante este año se han seguido realizando los talleres de coctelería cervecera, catas de cervezas internacionales o catas temáticas de nuestra línea de cervezas Ambiciosas. Además, en el **Espacio Ambar** se han celebrado **40 eventos** (38 en 2022) principalmente presentaciones en colaboración con diferentes colectivos, asociaciones e instituciones. La tienda **AMBAR POP UP STORE** se ha mantenido abierta durante los tres meses de la exposición de PhotoEspaña.

### . Fábrica Moritz Barcelona desde 1856

Este recinto histórico aúna la esencia renovada de nuestra marca donde se combina tradición y modernidad. Puesta al día por el **arquitecto Jean Nouvel**, es el lugar de encuentro de numerosas propuestas de empresas o colectivos. Se mantiene un contacto permanente con las escuelas de hostelería. A sus estudiantes se les muestran nuestras instalaciones (cervecería, cocina, salas...) y acaban con una formación cervecera por parte de los maestros cerveceros. Este 2023 nos han visitado la **Escola Hosteleria de Sitges, la Escola d'Hostaleria Sant Ignasi, el Institut Cavall Bernat (centro de formación hostelera) y la Escola Hofmann**.

Además, se realizan numerosas actividades cerveceras abiertas al público general como **talleres de tiraje y menús maridados con cerveza**, así como visitas. Por otra parte, a través de la entidad **Mescladís**, damos oportunidad de trabajo a personas con dificultades para el mercado laboral.

### . Agua de Lunares cumple su 50 aniversario.

Han pasado 50 años y más de 850 millones de litros de agua desde que en Jaraba se comenzaron a envasar las **primeras botellas de Lunares**.

Agua de Lunares es el agua mineral natural más consumida en Aragón, tanto en hogares como en establecimientos de restauración, donde es reconocida por su calidad y pureza.

El manantial del que se nutre Lunares está situado en un lugar privilegiado del sistema Ibérico, en el Valle del Mesa, a 763 metros sobre el nivel del mar y junto al enclave natural de Monasterio de Piedra. **Un ecosistema único que otorga al agua de la localidad** su valor mineromedicinal tanto para ser consumida o, como en el caso de los dos balnearios de este enclave zaragozano, para el descanso y reparación del cuerpo.

Más de **500 personas participaron en las actividades** que tuvieron lugar en las calles del municipio y en la propia planta embotelladora en Jaraba. Además, se **rindió tributo a la localidad** entregando una placa de agradecimiento que recogió su alcaldesa. También se entregaron **diplomas a distintos jubilados de la empresa** y se hizo un reconocimiento especial a la plantilla de 40 trabajadores, principalmente, residentes en el pueblo.

Un día de fiesta que comenzaba con la visita a las instalaciones por parte de los vecinos y familiares de los empleados que acogieron a otros compañeros llegados desde distintos lugares de España. Al final del día celebramos un almuerzo popular.

#### **. 90º Aniversario Velódromo. Un referente histórico de la hostelería barcelonesa.**

El Bar Velódromo conmemora sus 90 años de historia ligada a la ciudad de Barcelona, a través de diferentes acciones que tendrán lugar durante los próximos meses. **Moritz recuperó y rehabilitó este local** emblemático del patrimonio arquitectónico de la ciudad, abriendo en 2009 de nuevo sus puertas y manteniendo su espíritu original para convertirlo de nuevo en un punto de encuentro en Barcelona. Durante los próximos años celebraremos el aniversario como mejor sabemos hacerlo, **uniendo tradición y modernidad en las propuestas gastronómicas** en un ambiente único que es la herencia de la vida cultural de Barcelona. Entre las acciones más destacadas se encuentran: un menú especial del 90 aniversario diseñado por **Jordi Vilà, chef Estrella Michelin** y director gastronómico de Moritz, una cerveza fresca homenaje a las cervezas de principios de siglo pasado y un gran fin de fiesta que culminará con una celebración popular en 2024.

#### **Comprometidos con la cultura y el entorno**

Amamos la cultura. Apostamos y fomentamos el tejido cultural en 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:

#### **. Ambar patrocinador de PhotoEspaña.**

Destacamos dos de las acciones llevadas a cabo dentro de este acuerdo. La exposición de gigantografía y el concurso fotográfico “el momento de lo pequeño”.

Una **inusual exhibición de 17 Premios Nacionales de Fotografía de España en formato gigante**, colgó, durante los meses de verano, de las fachadas y muros de la histórica fábrica de Cervezas Ambar en el barrio de San José. Una exposición que bajo el título “Gigantes. Espacio, Memoria y Tiempo” visitaron más de millar de personas.

Además, bajo la temática **#ElMomentoDeLoPequeño**, un concurso, animaba a **mostrar de forma creativa a través de imágenes el valor de los pequeños momentos que hacen grande la vida**. El certamen buscaba también hacer un homenaje a la capacidad de la fotografía de capturar esos instantes y expresarlos de forma única.

En total, se registraron **3.200 fotografías, y más de 5.700 fueron compartidas a través de la red social Instagram**. Alicia Blázquez fue la galardonada.

#### **.Moritz patrocinador del Sitges Film Festival.**

Se consolida un año más como patrocinador principal de este Festival. Es **uno de los eventos cinematográficos más reconocidos de Europa**, y es el **primer festival de cine fantástico del mundo** y constituye, al mismo tiempo, la manifestación cultural con más impacto mediático de Cataluña. La edición pasada batió récord de asistencia de público. Por el mismo pasaron figuras tan conocidas del género como Lamberto Bava, Mary Lambert, Charles Band, Lee Unkrich, Hideo Nakata o Phil Tippett.

#### **. Apoyo a grandes festivales: Vive Latino en Zaragoza, Río Babel en Madrid y Pirineos Sur en Huesca**

De nuevo se celebró el **Festival Latino más importante del mundo** con una alta asistencia de público, más de 40000 personas, 39 artistas en escena y un montaje espectacular de 80000 metros cuadrados que activo los alojamientos, el comercio y la hostelería de la ciudad durante el fin de semana de septiembre. Por las activaciones que pusimos en marcha durante el festival pasaron más de 4000 personas.

Por primera vez, **Ambar patrocinaba el Festival Río Babel en Madrid** que se celebró en la Caja Mágica. Decenas de miles de personas disfrutaron de artistas internacionales como Juan Luis Gerra o Jamiroquai hasta propuestas de la escena indie española como Sen Serra o Alizzz. Un gran despliegue técnico y humano desplazado para la ocasión desde la sede central permitió dar de beber a las sedientas gargantas ese finde semana veraniego y caluroso.

**Pirineos Sur colgó el cartel de “no hay entradas”** en muchos de sus conciertos. Un festival que Ambar apoya desde hace 25 años y que se celebra en el marco incomparable del pantano de Búbal en el Pirineo Oscense.

#### **. Apoyo a proyectos culturales rurales: 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**.

#### **. Agua de Lunares con Proyecto Hombre. Postales en el Limbo.**

Cada año más de **800 artistas** preparan postales dibujadas cuya recaudación va destinada al Proyecto Hombre. Es una exposición en Zaragoza de **Arte solidario en formato postal que se expone para ser comprada sin saber quién es el autor de la obra que se está adquiriendo**. Sólo se deja llevar por la fascinación que la misma ejerza sobre el/ella, teniendo la suerte de poder comprar obra original, ya sea de una figura o de un/a artista novel. **Lo recaudado financia acciones para los residentes de la comunidad terapéutica de Proyecto Hombre**. El arte es un disfrute en sí mismo y en su entendimiento y ejecución, pudiendo generarse un contexto y beneficio terapéutico.

#### **. Ambar patrocinador del programa “Un, dos, tres” en el nuevo canal Twitch**

El renovado concurso televisivo se emitió en una única gala extraordinaria, en directo, por la plataforma de *streaming* Twitch. La idea y la dirección del nuevo formato fue del hijo de Chicho Ibañez Serrador, **Alejandro Ibañez**. Combinó el dinamismo y la frescura del directo con el original y ameno formato que **creó y dirigió su padre, hace más de cincuenta años**. Ambar patrocinó una de las secciones más recordadas del histórico espacio, las **famosas preguntas a las parejas de concursantes** con las que se iniciaba el programa, y que le daban su nombre con la pegadiza frase, “Un, dos, tres, responde otra vez”. Fue presentado por el streamer español más importante de los creadores de contenido del mundo con **once millones de seguidores TheGrefg**.

## . Apoyo a la cultura local

Aragón es tierra de cineastas históricos y también actuales (Buñuel, Saura, Palomero, Lamata...) y de muchos **festivales de cine** a los que Ambar apoya como el Festival de Cine **de Zaragoza**, **La Almunia** o el de comedia que se celebra en **Tarazona**, ciudad en la que nació Paco Martínez Soria.

La **música** también ha sido protagonista para la marca apoyando los **Premios de la Música de Aragón** o los **festivales: Amantes de Borja, Polifonik de Barbastro, Lagata en Azuara, Estaciones Sonoras en Cascante, o en Zaragoza, el Slap y Bombo/Platillo. Añadir también el ciclo de Jazz de Zaragoza o el del Círculo de Bellas Artes de Madrid.** En cultura no nos olvidamos de la literatura entorno a **Aragón en Negro** y la **Feria del libro de Madrid**. También apoyamos al **Teatro Las Esquinas de Zaragoza**.

**Moritz** destaca por su apoyo a los **markets locales** con actuaciones de diferentes artistas en los territorios de la moda, de la música y de la gastronomía. Dos son los referentes: **Palo Alto en Barcelona** y **La Santa en la Costa Brava**. Además, el apoyo del **Festival OFFF**, un festival de referencia de la creatividad y el diseño digital que reúne a las principales voces de la industria que marcan tendencias y que este año ha contado con 65 ponentes españoles y también llegados de Reino Unido, EE.UU, Canadá, Alemania, México y Países Bajos.

## . Eventos en Fàbrica Moritz Barcelona.

Con el objetivo de poner en valor la producción local de cerveza fresca en el centro de Barcelona y nuestra gastronomía km 0, hemos rendimos homenaje a la patrona Santa Eulàlia con un ciclo de conciertos musical, el **Santa Eulàlia Fest**, en el mes de febrero. En marzo, celebramos una **Calçotada Urbana**, en septiembre **Tapas&Rumba**, en octubre, brindamos en nuestra propia **Oktoberfest**, y en noviembre, incluso **celebramos una boda**, como presentación de la nueva edición limitada "Moritz Matrimoni" que unía el vino y la cerveza en matrimonio. Con motivo del evento **Vermut de Fest Major** de enero se realizó una colaboración especial con "**Els Diables de Sant Antoni**".

## . La cerveza de las Bodas en Teruel

Por onceavo año consecutivo, Ambar patrocinó las Bodas de Teruel, ofreciendo una cerveza elaborada para la ocasión que sólo se puede consumir durante esos días de recreación de la Leyenda de los Amantes. La cerveza elegida para esta edición, por votación de representantes de la sociedad turolense, fue **una cerveza elaborada de manera tradicional con pura malta de cebada horneada al fuego con un punto de tostado alto**, inspirada en las que ofrecían los monasterios y abadías medievales a sus



peregrinos. Además, un año más, se instaló el **noviciado en la zona de la plaza Goya en colaboración con la escuela de hostelería de Teruel y Cáritas**, cuyos beneficios de su venta fueron destinados a la formación de personas en riesgo de exclusión en la Escuela de Hostelería de Teruel.

#### **. Ambar con el gremio de artistas falleros de Valencia**

Hemos unido fuerzas con este colectivo para llevar a cabo este próximo año una **campana de reconocimiento y visibilización de la figura de los artesanos falleros**.

La iniciativa busca realizar un homenaje al oficio, que desde sus pequeños talleres demuestra cada año como, independientemente del tamaño, con pasión, técnica y compromiso es posible hacer realidad uno de los acontecimientos festivos y culturales más grandes y relevantes del mundo. Además, Cervezas Ambar estamos patrocinando varias comisiones falleras en distintos puntos de la ciudad.

#### **Apoyo a las fiestas locales**

**. Edición Especial Ambar Pilares y promoción Ambar Pass.** Además de presentar, como cada año, una **edición limitada de etiquetas** de nuestra cerveza Ambar Especial con la imagen del cartel de Fiestas, realizamos un sorteo en nuestras redes para elegir un ganador que vivió de manera muy especial la fiesta pilarista. Demostrando sus conocimientos en el cuestionario de su página web el afortunado disfrutó de un **pase vip para todos los recintos festivos**.

**. Fiestas Mayores en Barcelona.** Seguimos potenciando nuestra vinculación local a través de la colaboración con las programaciones festivas de diferentes barrios, como **Sant Antoni, Les Corts, Torelló, Festes del Tura** y también, del barrio de **Sants**, por donde ha pasado más de **1.5M de personas**.

#### **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.

#### **. Ambar renovó su acuerdo con el Alavés y celebró su ascenso.**

Tras diez años siendo cerveza oficial de los equipos del Grupo vitoriano Baskonia-Alavés, Ambar renovó su patrocinio para las próximas tres temporadas. **De penalti y en el minuto 129**, el Deportivo Alavés **consiguió su ascenso** a la liga de primera división y para celebrarlo, Ambar **diseñó una etiqueta conmemorativa** para sus botellas.

### . Con los equipos y competiciones de élite.

Además del Deportivo Alavés, destacan acuerdos de patrocinio en fútbol con el **Real Zaragoza** y la **Sociedad Deportiva Huesca**. Sin olvidar los que juegan en categorías inferiores como el **CD Teruel**, **Ebro CF**, **Brea CF** o el **CD.Tarazona**. En baloncesto, el **Casademont Zaragoza** o el **Baskonia**, y por supuesto a las campeonas del Casademont. En fútbol sala, al **Sala 10**, también a su equipo **femenino**, y al **Intersala** femenino de Zaragoza. Entre los deportes minoritarios están estos clubes: **Voleibol Teruel**, **Club Hielo Jaca** y el equipo de **balonmano Casademont**.

### . Y con los equipos pequeños y pruebas ciudadanas.

Muchas son las disciplinas, los equipos, las ligas... en las que participamos desde Ambar. Solamente señalamos algunas 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**, el **CD Olivar**, el **Stadium Venecia** y el **CD. Tiro de Pichón**. El **Fénix de Rugby** de Zaragoza o el **Kite Surf** en La Loteta. Pruebas ciclistas muy populares como la **Quebrantahuesos** en Sabiñánigo o la **Indurain** en Navarra. **Ultra trails y trails como la de Ainzón, la del Moncayo**, otras que discurren por las cimas pirenaicas del **Valle de Tena** o el **Aneto**. Carreras como la de montaña de **Luesia**, la **10k de Zaragoza**, la de **Bomberos Zaragoza** o la **media maratón de Pamplona**. A estas se añaden otras pruebas como **Teruel Bike**, **Zufarian Race**, la **Baja Aragón** y **Aquavolley**.

Además, hemos celebrado una nueva edición de **la Carrera Ambar La Cartuja - Movera – Camino natural de La Alfranca**, dentro de nuestro **Proyecto Ambar Ebrovida**. A escasos metros de nuestra fábrica de LA CARTUJA y con el objetivo de poner en valor el patrimonio natural a orillas del Ebro. Se disputó el 19 de noviembre con tres pruebas de **6, 11 y 20 km** y una nueva andada para todos los públicos. 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.

### . Con el deporte universitario.

Dos ejemplos, **Unirun** es una prueba atlética apoyada por Moritz que pretende fomentar nuevos retos implicando a las **12 universidades catalanas** en una competición de running popular que recorre el litoral de Barcelona y de Sant Adrià de Besòs. Además, mantenemos un convenio con el **área de deportes** de la **Universidad San Jorge en Aragón** para impulsar la práctica deportiva y la participación en distintos acontecimientos.

## Comprometidos con la formación cervecera.

### . Moritz University y la creación de la cerveza FIGA SOUR

Es un proyecto que tiene como objetivo **potenciar el talento cervecero y creativo entre los alumnos de las universidades de Catalunya**. Comenzó en el año 2020 enfocado al talento cervecero, donde estudiantes de grados especializados, tuvieron la oportunidad de aprender, de la mano de los maestros cerveceros de Moritz, sobre el proceso de creación de una cerveza artesana y elaborar la próxima cerveza de temporada de Fàbrica Moritz Barcelona.

En la tercera edición de este proyecto **se ha incorporado a universidades de Diseño**. Esto ha permitido poder involucrar también a los alumnos de facultades y escuelas de Diseño de Catalunya para que sean los encargados de crear la identidad gráfica de la cerveza de temporada ganadora.

Han participado **15 centros de formación**: Universidad de Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona, Institut Químic de Sarrià, Universitat de Lleida, Universitat Rovira i Virgili, Universitat de Girona, Universitat Politècnica de Catalunya, EINA, IDEP Barcelona, Instituto Europeo di Design, LCI Barcelona, Llotja, Escola Massana, ESDI, LABASAD, BAU, ELISAVA.

**Figa Sour fue elaborada por los estudiantes de ingeniería de la Universitat Ramon Llull, y Marta Llurba, estudiante de diseño en BAU**, se encargó del diseño de su identidad.

### . GASMA. Universidad de gastronomía y management culinario. CEU Cardenal Herrera.

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 máster 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.

### . Ambar se vistió de rosa apoyando a las Pink Boots Society en España.

Con el objetivo de reforzar y **dar visibilidad a la mujer dentro del sector cervecero**, mejorando sus competencias profesionales, la asociación internacional *Pink Boots Society*, cuenta con delegación en España, y durante un fin de semana reunió a sus socias en Zaragoza donde recibieron distintas formaciones. Llegaron mujeres de todas las partes del país que desempeñan **distintos roles en empresas** de todos los tamaños que tienen relación

con la cerveza. Las socias recorrieron las instalaciones productivas de Ambar en La Cartuja, así como su histórica fábrica en el barrio de San José en Zaragoza y celebraron su Asamblea Extraordinaria.

## **5.2 Información fiscal**

El resultado consolidado del Grupo Agora antes de impuestos, ha supuesto un resultado positivo de 2.250 miles de euros en el ejercicio 2023 (en el ejercicio 2022: 3.333 miles de euros).

Respecto al impuesto sobre beneficios pagado, entendido este como el impuesto corriente, ha ascendido a 554.607 euros en el ejercicio 2023 (en el ejercicio 2022: 93.949 euros).

En cuanto a subvenciones, durante el ejercicio 2023 se han cobrado 164.665 euros (2022: 0 euros).

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

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	SI	Global	2-1, 2-6,2-22	1	n/a
Políticas	<u>Una descripción de las políticas</u> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	SI	Global	3-3	Se indican en cada apartado del propio Estado de información no financiera	n/a
Riesgos a CP, MP y LP	<u>Los principales riesgos</u> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo <u>gestiona</u> dichos riesgos, * explicando los <u>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</u> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse <u>información sobre los impactos que se hayan detectado</u> , ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	SI	Global	3-3	1	n/a

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

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perimetro	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
Cuestiones medioambientales	<b>Global Medio Ambiente</b>					
	1.) Información detallada sobre los <u>efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente</u> y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la <u>prevención de riesgos ambientales</u> ; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)	SI	Global	2-23,3-3	2.1	n/a
	<b>Contaminación</b>					
	<u>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono</u> que afectan <b>gravemente</b> el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	SI	Global	305-5, 305-6, 305-7	4	n/a
	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>					
	<b>Economía circular</b>	SI	Global	3-3	2.5	n/a
	<b>Residuos:</b> Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	SI	Global	306-2	2.5	n/a
	<b>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</b>	NO	Global	3-3	2.5	n/a
	<b>Uso sostenible de los recursos</b>					
	El <u>consumo</u> de agua y el suministro de agua <u>de acuerdo con las limitaciones locales</u> ;	SI	Global	303-1; 303-2, 303-3	2.2	n/a
	Consumo de materias primas y las <u>medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</u> ;	SI	Global	3-3, 301-1	2.2	n/a
	Consumo, directo e indirecto, de <u>energía</u> , <u>medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables</u> .	SI	Global	103, 302-1, 302-4	2.2	n/a
	<b>Cambio Climático</b>					
	Los <b>elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados</b> como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	SI	Global	305-1; 305-2	2.3	n/a
	Las <u>medidas adoptadas</u> para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	SI	Global	3-3	2.3	n/a
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	SI	Global	3-3	2.3	n/a
	<b>Protección de la biodiversidad</b>					
	<u>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</u> ;	NO	Global		2.6	n/a
	<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	NO	Global		2.6.1	n/a

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
Cuestiones sociales y relativas al personal	<b>Empleo</b>					
	<b>Número total</b> y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	SI	Global	3-3, 2-7, 405-1	3.2	n/a
	<b>Número total</b> y distribución de modalidades de contrato de trabajo;	SI	Global	2-7	3.2	n/a
	<b>Promedio anual</b> de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional;	SI	Global	2-7, 405-1	3.2	n/a
	<b>Número</b> de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	SI	Global	401-1	3.2	n/a
	Las <b>remuneraciones medias</b> y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; <b>Brecha salarial</b> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad;	SI	Global	2-21, 3-3, 405-2	3.3	n/a
	La <b>remuneración media de los consejeros y directivos</b> , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción <b>desagregada por sexo</b> ;	SI	Global	3-3, 405-2	3.3	n/a
	Implantación de <b>políticas de desconexión laboral</b> ;	SI	Global	3-3	3.4	n/a
	Empleados con <b>discapacidad</b> ;	SI	Global	405-1	3.2	n/a
	<b>Organización del trabajo</b>					
	Organización del tiempo de trabajo	SI	Global	3-3	3.4	n/a
	Número de horas de <b>absentismo</b>	SI	Global	3-3	3.4	n/a
	<b>Medidas</b> destinadas a facilitar el disfrute de la <b>conciliación</b> y <b>fomentar el ejercicio corresponsable</b> de estos por parte de ambos progenitores.	SI	Global	3-3	3.4	n/a
	<b>Salud y seguridad</b>					
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	SI	Global	3-3	3.5	n/a
	<b>Accidentes</b> de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	SI	Global	403-9	3.5	n/a
	<b>Relaciones sociales</b>					
	Organización del <b>diálogo social</b> , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	SI	Global	3-3	3.6	n/a
	Porcentaje de <b>empleados cubiertos por convenio colectivo</b> por país;	SI	Global	2-30	3.6	n/a
	El <b>balance</b> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	SI	Global	403-4	3.6	n/a



ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Apartado del Documento	Comentario
	<b>Formación</b>					
	Las <b>políticas implementadas</b> en el campo de la formación;	SI	Global	3-3	3.7	n/a
	La <b>cantidad total de horas</b> de formación <u>por categorías</u> profesionales.	SI	Global	404-1	3.7	n/a
	<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	SI	Global	3-3		n/a
	<b>Igualdad</b>					
	<b>Medidas adoptadas</b> para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	SI	Global	3-3	3.8	n/a
	<b>Planes de igualdad</b> (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), <b>medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;</b>	SI	Global	3-3	3.7 y 3.8	n/a
	La <b>política</b> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, <b>de gestión de la diversidad.</b>	SI	Global	3-3	3.8	n/a
<b>Derechos humanos</b>	Aplicación de <b>procedimientos de diligencia debida</b> en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	SI	Global	3-3	4.4	n/a
	<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos;	SI	Global	406-1	4.4	n/a
	<b>Promoción y cumplimiento</b> de las disposiciones de los <b>convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</b> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	SI	Global	407-1	4.4.	n/a
	La <b>eliminación de la discriminación</b> en el empleo y la ocupación;	SI	Global	3-3	4.4.	n/a
	La <b>eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;</b>	SI	Global	409-1	4.4.	n/a
	La <b>abolición efectiva del trabajo infantil.</b>	SI	Global	408-1	4.4.	n/a

ÁMBITOS	Contenidos	Asunto material en el Análisis de Materialidad de la Compañía	Alcance / Perímetro	Estándares GRI relacionados	Página / apartado del Documento	Comentario
Corrupción y el soborno	<b>Medidas</b> adoptadas para <b>prevenir</b> la corrupción y el soborno;	SI	Global	3-3, 2-23, 2-26,205-2	4.1	n/a
	<b>Medidas para luchar</b> contra el blanqueo de capitales;	SI	Global	205-2	4.1	n/a
	<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	SI	Global	413-1	5.1	n/a
Sociedad	<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>					
	El <b>impacto</b> de la actividad de la sociedad en el <b>empleo y el desarrollo local</b> ;	SI	Global	3-3	5.1.	n/a
	El <b>impacto</b> de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	SI	Global	203-1	5.1.	n/a
	Las <b>relaciones</b> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	SI	Global	2-29	5.1.	n/a
	Las acciones de <b>asociación o patrocinio</b> .	SI	Global	2-28	5.1.	n/a
	<b>Subcontratación y proveedores</b>					
	* La inclusión en la <b>política de compras</b> de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las <b>relaciones con proveedores y subcontratistas</b> de su responsabilidad social y ambiental;	SI	Global	2-6	4.3.	n/a
	Sistemas de <b>supervisión y auditorías</b> y resultados de las mismas.	No	Global	3-3	4.3	n/a
	<b>Consumidores</b>					
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	SI	Global	3-3	4.2	n/a
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	SI	Global	3-3	4.2.	n/a
	<b>Información fiscal</b>					
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	SI	Global	207-4	5.2	n/a
Subvenciones públicas recibidas	SI	Global	201-4	5.2.	n/a	