

# **Estado de Información No Financiera**

**GRUPO AGORA  
2024**

## **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 2024. 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 2025.

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 2024 alcanzamos un ingreso total de 242.733 miles de euros y empleamos aproximadamente a 880 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<br>Alegria                                                                | Inconformismo<br>Espíritu<br>Emprendedor<br>Creatividad<br>Diseño                   | Unidad<br>Personas<br>Alma                                                          | Rigor<br>Exigencia<br>Calidad<br>Mejora Continua                                    | Agora<br>Consumidor<br>Sociedad<br>Entorno                                            | Motor<br>Velocidad<br>Convertir el NO en<br>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 una de las micro cervecerías más grandes de España, y representa el espacio de I+D+I de la marca. Este proyecto ha propiciado el lanzamiento de 28 nuevas cervezas entre 2016 y 2024. Allí se sirven en un año normal aproximadamente 200.000 litros de cerveza fresca sin pasteurizar elaborada en esta fábrica histórica. Además, cuenta con un espacio sociocultural 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 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:

| Sociedad                                | Actividad                           |
|-----------------------------------------|-------------------------------------|
| 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 Presentación del Grupo AGORA**

El Grupo AGORA es una empresa comprometida con la sostenibilidad y la responsabilidad social, operando en el sector industrial con un enfoque claro en la gestión medioambiental y el desarrollo sostenible. Nuestra misión es crear valor a largo plazo para nuestras partes involucradas, incluyendo empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general, a través de prácticas empresariales responsables y sostenibles.

La información que se expone a continuación tiene como objetivo proporcionar una visión transparente y detallada de nuestras iniciativas y logros en materia de sostenibilidad y responsabilidad social durante el año 2024. Esta información está alineada con los requisitos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, y refleja nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

En este apartado, se abordan los siguientes aspectos clave:

- **Gestión Medioambiental:** Describimos nuestras políticas y prácticas para minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones, incluyendo el uso sostenible de recursos, la gestión de residuos y la reducción de emisiones de CO2.
- **Uso Sostenible de los Recursos:** Presentamos nuestros esfuerzos para optimizar el consumo de energía y materiales, así como nuestras iniciativas para incorporar energías renovables en nuestros procesos.
- **Uso del Agua:** Detallamos nuestras estrategias para el uso eficiente del agua y los proyectos de reutilización de aguas de rechazo.
- **Contaminación y Cambio Climático:** Informamos sobre nuestras medidas para mitigar el cambio climático y reducir la contaminación atmosférica.
- **Economía Circular y Gestión de Residuos:** Explicamos nuestras acciones para promover la economía circular y mejorar la gestión de residuos.
- **Preservación de la Biodiversidad:** Destacamos nuestras iniciativas para proteger y restaurar la biodiversidad en las áreas donde operamos.
- **Riesgos y Oportunidades:** Analizamos los principales riesgos y oportunidades derivados de nuestras operaciones y las medidas implementadas para gestionarlos.

A través de lo contenido en los siguientes apartados, reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia y la mejora continua en nuestras prácticas de sostenibilidad, con el objetivo de contribuir positivamente al bienestar de la sociedad y al cuidado del medio ambiente.

## 2.2 Enfoque de gestión

El Grupo AGORA y el Departamento de Medioambiente, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en coherencia con los objetivos estratégicos, se orientan en los siguientes pilares:

- **Consumo Responsable y Saludable (ODS nº3):** Desarrollamos productos que mejoran la salud y el bienestar de nuestros consumidores, promoviendo un consumo responsable y moderado.
- **Accesibilidad de Productos (ODS nº12):** Nos esforzamos por hacer accesibles nuestros productos a todos los grupos de la población.
- **Eficiencia en la Cadena Logística (ODS nº13):** Mejoramos la eficiencia de nuestras operaciones logísticas y nos comprometemos con iniciativas colaborativas para reducir el impacto ambiental de la cadena de suministros.
- **Impacto Social Positivo (ODS nº11):** Utilizamos nuestra capacidad de comunicación e influencia social para mejorar la vida de nuestra comunidad, trabajadores y consumidores.
- **Iniciativas Éticas y Sociales (ODS nº17):** Apoyamos iniciativas sociales, de salud y bienestar que promuevan una mejora general en la calidad de vida de la sociedad.



Disponemos de los recursos necesarios 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.

## 2.3 Estructura Organizacional

Nuestra estructura organizacional cubre las principales funciones de la gestión medioambiental:



**CEO:** Lidera el compromiso de la organización con los ODS, asegurando que todas las áreas establecen sus fundamentos adaptados a su actividad a través del Comité de Dirección.

**Director de Operaciones:** Lidera el seguimiento de los ODS en las operaciones de producción y distribución.

**Responsable de Medioambiente:** Coordina las actividades necesarias para cumplir y avanzar en los compromisos medioambientales, documentando el progreso y estado de los ODS.

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

Desarrolla y supervisa programas de gestión de residuos que promuevan la reducción, reutilización y reciclaje de materiales, minimizando la generación de desechos.

Capacita al personal en prácticas sostenibles y fomenta una cultura de responsabilidad ambiental dentro de la organización.

**Responsable de Ingeniería y Mantenimiento:** Lidera proyectos de actualización y modernización de las instalaciones para incorporar tecnologías más eficientes y sostenibles, reduciendo el impacto ambiental. Asimismo, asegura que todas las infraestructuras y equipos estén en condiciones óptimas, realizando mantenimientos regulares para prevenir fallos y reparando cualquier desperfecto de manera eficiente.

**Responsable de Producción y Suministros:** se encuestran el seguimiento a los consumos de agua y energía con el objetivo de tener metas y planes de acción para su reducción. Durante el 2024 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 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, composición como en su packing; apostando por un ecosistema circular de nuestra producción.

**Responsable de Compras:** Evalúa y selecciona proveedores que cumplan con criterios de sostenibilidad, asegurándose de que sus prácticas sean ambientalmente responsables y socialmente justas

Asegurar que todas las compras cumplan con las regulaciones ambientales y de sostenibilidad vigentes, evitando sanciones y mejorando la reputación de la empresa.

**Director de Comunicación:** Recoge el sentimiento de nuestro ecosistema social e incluye estos comportamientos en nuestras prácticas corporativas.

### **2.3.1 Área de Operaciones Industriales**

La compañía cuenta para la fabricación de cervezas con un sistema de gestión en cada etapa de la cadena productiva para minimizar el impacto medioambiental:

#### **Recepción y Manejo de Granos:**

Sistemas de aspiración de polvo para evitar la contaminación anualmente revisados.  
Análisis anuales de emisiones para cumplir con los requisitos legales.

### **Producción de Mosto:**

Recuperación de energía térmica para minimizar el consumo de gas natural y electricidad.

Uso de subproductos como el bagazo de cerveza para alimentación animal y humana.

### **Proceso de Fermentación:**

Reutilización de CO<sub>2</sub> generado durante la fermentación.

Uso de levadura excedente para alimentación animal y proyectos de mejora para alimentación humana.

### **Proceso de Envasado:**

Uso de envases retornables y gestión de materiales y embalajes a través de compañías especializadas.

### **Logística:**

Sustitución progresiva de transporte por camiones híbridos desde 2016.

## **2.4 *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.

### **Consumo de energía**

Durante el periodo comprendido entre 2022 y 2024, hemos logrado avances significativos en la optimización del consumo de energía en nuestras operaciones.

Nuestras principales fuentes de energía son las siguientes:

- Energía Eléctrica
- Energía Térmica (Gas natural)
- Combustibles para el transporte de nuestros productos.

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 2024 se finalizó la instalación de 4000 placas solares sobre nuestras cubiertas de almacén logístico y envasadora de Fabrica Ambar.

A continuación, los consumos del periodo comprendido entre 2022 a 2024

| Energía                | Consumo 2022(Gj) | Consumo 2023 (Gj) | Consumo 2024 (Gj) |
|------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| Eléctrica convencional | 47.213           | 40.219            | 37.511            |
| Eléctrica Solar        | NA               | 7.622             | 7.618             |
| Gas Natural            | 91.936           | 95.360            | 87.794            |
| Gasoil                 | 30.350           | 37.785            | 29.036            |
| <b>Total</b>           | <b>169.499</b>   | <b>180.986</b>    | <b>161.959</b>    |

**Energía Eléctrica Convencional:** Hemos reducido nuestro consumo de energía eléctrica convencional de 47.213 GJ en 2022 a 37.511 GJ en 2024. La reducción en este último año ha sido de un 6,73%. Esta disminución refleja nuestros esfuerzos continuos en la implementación de tecnologías más eficientes y prácticas de ahorro energético.

**Energía Eléctrica Solar:** En 2023, comenzamos a utilizar energía solar, alcanzando un consumo de 7.622 GJ, que se mantiene estable durante el 2024. GJ.

**Gas Natural:** Aunque hubo un ligero aumento en el consumo de gas natural en 2023, pasando de 91.936 GJ en 2022 a 95.360 GJ, logramos reducirlo a 87.794 GJ en 2024. Este logro se debe a la optimización de nuestros procesos y al uso de fuentes de energía más limpias.

Por otro lado, el gasoil se reduce en comparación con otros años.

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 2024 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. Por otro lado, frente a las estimaciones de compra de botellas y latas ha aumentado frente a la estimación prevista de 123.000 justificada por el cambio de imagen de la nueva botella en el verano del 2024.

| Material         | 2022    | 2023    | 2024    | 2025    | 2026    |
|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| MMPP (Cereales)  | 17.066  | 18.417  | 16.935  | 17.443  | 17.966  |
| Botellas y latas | 102.935 | 168.416 | 158.803 | 163.567 | 168.474 |

Las materias primas están indicadas en toneladas, mientras que las botellas y latas son en miles de unidades. Los datos del año 2025 y siguientes, son estimaciones.

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 y monitorizar el aprovechamiento de materias primas
- 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.

#### **2.4.1 Uso del agua**

El agua es un bienpreciado por excelencia. Nos esforzamos por utilizar este recurso de manera eficiente y sostenible en todas las etapas: desde su extracción y aprovechamiento hasta su vertido."

El abastecimiento de agua de La Zaragozana, S.A procede de dos fuentes de suministro independientes.

Para la elaboración de nuestras cervezas, nos surtimos de pozos perforados sobre el acuífero aluvial del Ebro. Previo a su incorporación al proceso, el agua es tratada dadas las altas concentraciones de sales del subsuelo, especialmente rico en sulfatos. mediante un sistema de ultrafiltración y osmotización. El agua extraída de los pozos es almacenada en tanque tras el proceso de ultrafiltración. Antes de su uso en la elaboración de la cerveza, se somete a un proceso de ósmosis y se almacena en tanques en función de la temperatura requerida para su uso.

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 en 2024 ha disminuido significativamente gracias a un proyecto de reducción del consumo de agua, que aprovecha las aguas de rechazo en la planta de ósmosis inversa de nuestra cervecera. Hemos conectado los rechazos de tres grandes tanques de ósmosis a un tanque pulmón, desde el cual se alimentan dos plantas pequeñas de ósmosis. Esto permite reutilizar el agua de rechazo y optimizar el uso del recurso hídrico.

Desde su lanzamiento en mayo del año pasado, este proyecto ha permitido reducir en 190.000 m<sup>3</sup> el volumen de agua extraída de pozos. Ver cuadro de *Evolución del consumo total de agua*.

En esta línea, la ratio de "litros de agua de pozo extraída y osmotizada por litro de cerveza producida" ha disminuido de 4.19L a 4.02L. Esta ratio incluye el agua utilizada en todos los procesos de producción, limpieza y enfriamiento.

En el 2024, el ratio de consumo de agua se encuentra por debajo del ratio promedio de las instalaciones de fabricación de cerveza 0,6 m<sup>3</sup>/hl de producto establecido en el BREF-2019 (BAT)\*

(\*) El BREF (Best Available Techniques Reference Document) de 2019 es un documento de referencia que forma parte de las Mejores Técnicas Disponibles (MTD) en la Unión Europea.

| Consumo de Agua en fabricación de cervezas. |                     |                     |
|---------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Tipo de extracción                          | m <sup>3</sup> 2023 | m <sup>3</sup> 2024 |
| Red pública                                 | 23.599              | 7.517               |
| Pozos                                       | 690.716             | 500.669             |
| <b>Total</b>                                | <b>714.315</b>      | <b>508.186</b>      |

Gracias a la nueva legislación aprobada a finales del 2024 que establece un marco regulatorio sobre la posible reutilización de aguas de proceso ampliando la lista de aplicaciones permitidas en usos industriales, se espera que, durante el año 2025, se reutilice agua regenerada para la alimentación de torres de refrigeración y condensadores evaporativos, así como en procesos productivos incluyendo el lavado y enjuague de latas y botellas. Estas prácticas de recirculación y reúso esperamos puedan reducir la captura de agua nueva y reduciendo la presión sobre los recursos hídricos subterráneos concedidos.

Con respecto a las aguas residuales nos marcamos dos compromisos:

- Asegurar un índice de eficiencia hídrica dentro de los parámetros europeos, marcados entre 0,15-0,50 m<sup>3</sup>/hl fabricado (MTD18. Consumo de agua y vertido de aguas residuales de BREF-2019 (BAT)). Este año, la ratio ha sido de 0,46 m<sup>3</sup>/hl de volumen de agua rechazada por hectolitro de cerveza fabricada; lo cual supone una mejora significativa frente a años anteriores.
- Garantizar la calidad de las aguas residuales vertidas al sistema municipal de alcantarillado.

Nuestra planta depuradora de aguas residuales combina tratamientos en serie para:

- o Eliminar sólidos en suspensión mediante filtrado a la entrada.
- o Homogeneizar vertidos con un tanque de calamidad para vertidos inesperados agresivos para los tratamientos biológicos.
- o Eliminar materia orgánica por gasificación en un reactor anaeróbico de alto rendimiento.
- o Mineralizar materia orgánica en un reactor aerobio de bajo consumo.
- o Utilizar sistemas auxiliares para la eliminación de compuestos azufrados.
- o Afinar con membranas de ultrafiltración.

El rendimiento de nuestra EDAR es excelente, con un 90% de eliminación de la carga contaminante en el proceso anaeróbico y el 10% restante eliminado en el proceso aerobio. Los análisis periódicos realizados por Organismos de Control Autorizados muestran parámetros de calidad de agua de vertido excelentes. En 2024, se devolvieron más de 426.392 m³ sin impacto medioambiental al colector municipal del ayuntamiento de Zaragoza.

**2.5 Contaminación y cambio climático**

**2.5.1 Emisiones de Co2**

Las principales emisiones de gases de efecto invernadero en Fabrica Ambar cervecera provienen de varios procesos clave. Se destacan:

- 1. **Dióxido de carbono (CO2):** Es el principal gas emitido la fermentación, el uso de energía para calentar y enfriar durante el proceso de producción, y el transporte de materias primas y productos finales.

Durante 2024 hemos cubierto gran parte de nuestras necesidades de CO2 mediante el autoconsumo.

El próximo año, implementaremos una nueva iniciativa para utilizar el excedente de CO2 generado en nuestro proceso de producción. Este CO2 será capturado y reutilizado para el llenado de botellas de carbonatación, que se utilizan en la distribución de cerveza en el sector de la restauración. Esta medida no sólo nos permitirá reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, sino que también contribuirá a una gestión más eficiente y sostenible de nuestros recursos.

Las emisiones de C02 emitidas por las citadas fuentes son las siguientes:

| Energía     | Tn CO2 eq<br>2022 | Tn CO2 eq<br>2023 | Tn CO2 eq<br>2024 | Tipo de<br>Alcance |
|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Eléctrica   | 3.410             | 3.039             | 3.247             | 2                  |
| Gas Natural | 4.648             | 4.821             | 4.512             | 1                  |
| Gasoil      | 2.136             | 747               | 2.102             | 1                  |
| Total       | 10.194            | 8.607             | 9.861             |                    |

(\*) Fuente empleada para conversión: MITECO (con factores de emisión actualizados en junio 2023)

2. **Metano (CH<sub>4</sub>):** Especialmente presente en el tratamiento de aguas residuales. A finales del 2024, el departamento de medioambiente competente de la Comunidad Autónoma ha estimado la petición de nuestra cervecera para la instalación de un gasómetro que permita almacenar el biogás para su uso eficiente en proceso de cocción de cerveza, y contribuyendo significativa la sostenibilidad ambiental, minimizando la emisión de metano y CO<sub>2</sub> a la atmosfera.
3. **Óxidos de nitrógeno (NO<sub>x</sub>):** Estos gases se generan principalmente la molienda y cocción de cereales. Disponemos en todos nuestros focos de emisión de polvo de filtros de Mangas en nuestras instalaciones para capturar y reducir las emisiones de NO<sub>x</sub> y otras partículas contaminantes.

Realizamos controles anuales de nuestros focos de emisión para asegurar que cumplimos con todos los parámetros legales y normativas ambientales. Estos controles nos permiten monitorear y ajustar nuestros procesos para minimizar las emisiones de NO<sub>x</sub> y CO<sub>2</sub>.

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.

### ***2.5.2 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica***

La actividad de nuestra compañía no genera contaminación por ruido ni lumínica, como demuestran los controles periódicos realizados. No obstante, durante este año 2024, hemos implementado un plan de mitigación de contaminación lumínica, que incluye el cambio gradual a iluminación LED y el control de la intensidad de las luces según la operatividad o la presencia de trabajadores en las inmediaciones o el perímetro de la fábrica.

Por criterios de calidad alimentaria, el impacto acústico es muy limitado, ya que las operaciones de envasado se realizan siempre en interiores de naves cerradas para evitar contaminaciones cruzadas y preservar el producto. El ruido generado durante el transporte de materiales o productos terminados dentro del perímetro de fábrica se limita de forma muy relevante a horarios diurnos.

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

### **Circularidad del envase**

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 2024, la compañía ha seguido dentro de su política comercial la venta de cerveza envasadas en elementos retornables tanta botella, con un 85% de vidrio reciclado, barril o tanque lo que permite que más del 60% de nuestros envases sean retornables.

## **Prevención y gestión de Residuos**

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 Ecovidrio 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.

## **Certificación Residuo Cero**

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 Fabrica Ambar y Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A. nuestra envasadora de aguas, lograron la certificación residuo Cero por parte TUD SUV.

En diciembre del 2024, se ha renovado esta certificación tras dos días de auditoría externa con un nivel de revalorización del 96%.



Seguimos apostando por la valorización energética de aquellos residuos que no hemos podido segregar adecuadamente y que de otro modo serían considerados residuos.

La segregación y la implementación de CSR (Combustible Sólido Recuperado) durante el año 2024 ha permitido el tratamiento posterior de **1243** toneladas de materiales que dispondrán de un segundo uso.

Durante el año 2025 se valora la posibilidad de ampliar este certificado a otras unidades operativas del Grupo Agora.

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

| Residuo generados proceso fabricación y envasado | Toneladas 2023 | Toneladas 2024 |
|--------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Vidrio                                           | 675            | 657            |
| Plástico                                         | 74             | 72             |
| Cartón                                           | 210            | 232            |
| Chatarra                                         | 51             | 54             |
| CSR (Combustible Sólido Recuperado)              | 266            | 227            |
| <b>Subproductos proceso fabricación</b>          |                |                |
| Bagazo                                           | 15.390         | 15.247         |
| Levadura                                         | 3.263          | 3.221          |

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.

## 2.7 Preservación de la Biodiversidad

### Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

El Grupo tiene como objetivo realizar los máximos esfuerzos para proteger la biodiversidad, lo que incluye la adopción de medidas tendentes a preservar la biodiversidad.

Se llevan a cabo actividades con el objetivo de mitigar el impacto en la biodiversidad y lograr un equilibrio neto positivo respecto de esta. Entre esas actividades encontramos las siguientes:

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

Durante el año 2022 se 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 vertebrará acciones encaminadas a proteger la biodiversidad relacionado con el río Ebro, celebrar el estilo de vida saludable y deportes acuáticos relacionados, así como la celebración de eventos marcados por la sostenibilidad aplicando códigos de buenas prácticas de reciclabilidad y sostenibilidad.

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

### **2.7.1 Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas**

Al no operar en áreas protegidas no se registra el impacto, ni la materialidad del indicador en este sentido, pero queremos mostrar nuestro compromiso ayudando a la reforestación. Durante el año 2022 se firmó un acuerdo para la reforestación de la serreta, en el pirineo aragonés.

En el año 2024 se firmó un acuerdo para la creación de un nuevo bosque “Ambar” en VICIEN (HUESCA)

Hemos firmado un acuerdo con la empresa de reforestación Retree mediante el que 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 CO2 de alrededor de 305 ton CO2.

Se han realizado diversas acciones complementarias para involucrar a la comunidad local como son actividades de voluntariado en la plantación de árboles y acciones de sensibilización y educación mediante talleres y charlas acerca de los beneficios ambientales del proyecto.

## **2.8 Conclusiones**

El Grupo AGORA ha demostrado un firme compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social a lo largo del año 2024. A través de nuestras diversas iniciativas y proyectos, hemos logrado avances significativos en la gestión medioambiental, el uso sostenible de recursos, la economía circular y la preservación de la biodiversidad. A continuación, se resumen los principales logros y objetivos futuros:

### **Principales Logros de 2024**

#### **Reducción del Impacto Ambiental:**

- Implementación de sistemas de recuperación de energía y reutilización de subproductos en nuestros procesos de producción.
- Optimización del consumo de energía y materiales, con un aumento del uso de energías renovables y una reducción significativa de las emisiones de CO2.

## Uso Sostenible de Recursos

Se han logrado importantes avances en eficiencia energética y gestión del agua:

- Consumo de Energía: Reducción del 6,73% en energía eléctrica convencional y expansión del uso de energía solar.
- Consumo de Agua: Proyecto de reutilización de aguas de rechazo, disminuyendo el consumo de agua subterránea.

## Contaminación y Cambio Climático

- **Emisiones de CO2:** Captura y reutilización de CO2 en procesos productivos, disminuyendo la huella de carbono.
- **Gestión de Emisiones:** Control riguroso de emisiones de NOx y metano, promoviendo tecnologías limpias.

## Economía Circular y Gestión de Residuos:

- Logro de la certificación de residuo cero con un nivel de revalorización del 96%.
- Promoción de la circularidad de los envases y la gestión eficiente de residuos, con un enfoque en la reducción, reutilización y reciclaje.

## Preservación de la Biodiversidad:

- Ejecución de proyectos de reforestación y conservación, como el proyecto "Bosque Ambar" en Vicién, Huesca, que contribuirá a la compensación de CO2 y la protección de especies locales.

## Objetivos Futuros

### Neutralidad de Carbono:

- Continuar trabajando hacia la neutralidad de carbono en nuestras operaciones, implementando nuevas tecnologías y prácticas sostenibles en proceso de cocción y envasado de cerveza.

### Innovación y Desarrollo Sostenible:

- Fomentar la innovación en tecnologías sostenibles y el desarrollo de productos que contribuyan a la salud y el bienestar de nuestros consumidores.

#### Compromiso con la Comunidad:

- Fortalecer nuestro compromiso con la comunidad, apoyando iniciativas sociales y de bienestar que promuevan una mejora general en la calidad de vida.

#### Transparencia y Mejora Continua:

- Mantener un enfoque en la transparencia y la mejora continua, proporcionando información clara y accesible sobre nuestras prácticas y logros en sostenibilidad.

### **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.
- ✓ **Mantenemos muy activo nuestro employer branding** a través de distintos tipos de eventos internos para nuestros empleados/as, ferias de empleo, proyectos embajadores de marca, etc. Para potenciar nuestra marca empleadora utilizamos la web de Grupo AGORA en Linkendin en la que contamos quienes somos, qué hacemos y cómo es la vida dentro del Grupo. Todo ello nos permite asegurar la captación del mejor talento posible y mantener al empleado muy activo siendo nuestro mejor altavoz hacia fuera.
- ✓ **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. Además, en el 2024 hemos incorporado como canal de comunicación el Instagram de Grupo con el afán de llegar de forma más directa a todas las personas que forman parte de AGORA.
- ✓ 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.
- INSTAGRAM AGORA: Contenido relacionado con noticias de marca pero especialmente dirigido a informar sobre procesos/beneficios que afectan directamente a toda la plantilla para tratar de acercar de primera mano información crítica o de interés.

### 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 |      |
|                                     | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |
| <30                                 | 37               | 34   | 22      | 20   | 1              | 0    | 2       | 2    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| 30-50                               | 157              | 164  | 68      | 72   | 0              | 0    | 2       | 1    | 1                    | 0    | 5       | 6    |
| >50                                 | 57               | 65   | 7       | 13   | 4              | 10   | 2       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| <b>Total</b>                        | 251              | 263  | 97      | 105  | 5              | 10   | 6       | 3    | 1                    | 0    | 5       | 6    |

| Consejeros   |                  |      |         |      |                |      |         |      |                      |      |         |      |
|--------------|------------------|------|---------|------|----------------|------|---------|------|----------------------|------|---------|------|
|              | Jornada completa |      |         |      | Tiempo parcial |      |         |      | Reducción de jornada |      |         |      |
|              | Hombres          |      | Mujeres |      | Hombres        |      | Mujeres |      | Hombres              |      | Mujeres |      |
|              | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |
| <30          | 0                | 0    | 0       | 0    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| 30-50        | 2                | 2    | 1       | 1    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| >50          | 3                | 3    | 0       | 0    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| <b>Total</b> | 5                | 5    | 1       | 1    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |

| Alta Dirección |                  |      |         |      |                |      |         |      |                      |      |         |      |
|----------------|------------------|------|---------|------|----------------|------|---------|------|----------------------|------|---------|------|
|                | Jornada completa |      |         |      | Tiempo parcial |      |         |      | Reducción de jornada |      |         |      |
|                | Hombres          |      | Mujeres |      | Hombres        |      | Mujeres |      | Hombres              |      | Mujeres |      |
|                | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |
| <30            | 0                | 0    | 0       | 0    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| 30-50          | 4                | 4    | 0       | 1    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| >50            | 5                | 6    | 0       | 0    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| <b>Total</b>   | 9                | 10   | 0       | 1    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |

| Trabajadores no cualificados |                  |      |         |      |                |      |         |      |                      |      |         |      |
|------------------------------|------------------|------|---------|------|----------------|------|---------|------|----------------------|------|---------|------|
|                              | Jornada completa |      |         |      | Tiempo parcial |      |         |      | Reducción de jornada |      |         |      |
|                              | Hombres          |      | Mujeres |      | Hombres        |      | Mujeres |      | Hombres              |      | Mujeres |      |
|                              | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |
| <30                          | 63               | 66   | 13      | 12   | 8              | 10   | 7       | 13   | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| 30-50                        | 176              | 183  | 18      | 20   | 2              | 5    | 1       | 3    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| >50                          | 113              | 124  | 9       | 10   | 10             | 10   | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| <b>Total</b>                 | 352              | 373  | 40      | 42   | 20             | 25   | 8       | 16   | 0                    | 0    | 0       | 0    |

| Administración |                  |      |         |      |                |      |         |      |                      |      |         |      |
|----------------|------------------|------|---------|------|----------------|------|---------|------|----------------------|------|---------|------|
|                | Jornada completa |      |         |      | Tiempo parcial |      |         |      | Reducción de jornada |      |         |      |
|                | Hombres          |      | Mujeres |      | Hombres        |      | Mujeres |      | Hombres              |      | Mujeres |      |
|                | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |
| <30            | 0                | 1    | 0       | 2    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| 30-50          | 30               | 26   | 15      | 14   | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| >50            | 15               | 9    | 3       | 4    | 1              | 1    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| <b>Total</b>   | 45               | 36   | 18      | 20   | 1              | 1    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |

| TOTAL        |                  |      |         |      |                |      |         |      |                      |      |         |      |
|--------------|------------------|------|---------|------|----------------|------|---------|------|----------------------|------|---------|------|
|              | Jornada completa |      |         |      | Tiempo parcial |      |         |      | Reducción de jornada |      |         |      |
|              | Hombres          |      | Mujeres |      | Hombres        |      | Mujeres |      | Hombres              |      | Mujeres |      |
|              | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |
| <30          | 100              | 101  | 35      | 34   | 9              | 10   | 9       | 15   | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| 30-50        | 369              | 379  | 102     | 108  | 2              | 5    | 3       | 4    | 1                    | 0    | 5       | 6    |
| >50          | 193              | 207  | 19      | 27   | 15             | 21   | 2       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| <b>Total</b> | 662              | 687  | 156     | 169  | 26             | 36   | 14      | 19   | 1                    | 0    | 5       | 6    |

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

|         | Indefinidos |      | Temporales |      | Total |      |
|---------|-------------|------|------------|------|-------|------|
|         | 2023        | 2024 | 2023       | 2024 | 2023  | 2024 |
| Hombres | 628         | 652  | 61         | 71   | 689   | 723  |
| Mujeres | 163         | 189  | 12         | 5    | 175   | 194  |
|         | 791         | 841  | 73         | 76   | 864   | 917  |

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 2024 (igual que para los datos del 2023) 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 |      |   |
|                                     | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |   |
|                                     | <30              | 32   | 31      | 19   | 15             | 2    | 1       | 2    | 1                    | 0    | 0       | 0    | 0 |
|                                     | 30-50            | 159  | 164     | 70   | 73             | 0    | 0       | 2    | 1                    | 1    | 0       | 5    | 5 |
| >50                                 | 56               | 65   | 7       | 13   | 4              | 8    | 2       | 1    | 0                    | 0    | 0       | 0    |   |
| Total                               | 247              | 260  | 96      | 101  | 6              | 9    | 6       | 3    | 1                    | 0    | 5       | 5    |   |

| Consejeros   |                  |      |         |      |                |      |         |      |                      |      |         |      |
|--------------|------------------|------|---------|------|----------------|------|---------|------|----------------------|------|---------|------|
|              | Jornada completa |      |         |      | Tiempo parcial |      |         |      | Reducción de jornada |      |         |      |
|              | Hombres          |      | Mujeres |      | Hombres        |      | Mujeres |      | Hombres              |      | Mujeres |      |
|              | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |
|              | <30              | 0    | 0       | 0    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| 30-50        | 2                | 2    | 1       | 1    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| >50          | 3                | 3    | 0       | 0    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| <b>Total</b> | 5                | 5    | 1       | 1    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |

| Alta dirección |                  |      |         |      |                |      |         |      |                      |      |         |      |
|----------------|------------------|------|---------|------|----------------|------|---------|------|----------------------|------|---------|------|
|                | Jornada completa |      |         |      | Tiempo parcial |      |         |      | Reducción de jornada |      |         |      |
|                | Hombres          |      | Mujeres |      | Hombres        |      | Mujeres |      | Hombres              |      | Mujeres |      |
|                | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |
| <30            | 0                | 0    | 0       | 0    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| 30-50          | 4                | 4    | 0       | 1    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| >50            | 5                | 5    | 0       | 0    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| <b>Total</b>   | 9                | 9    | 0       | 1    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |

| Trabajadores no cualificados |                  |      |         |      |                |      |         |      |                      |      |         |      |
|------------------------------|------------------|------|---------|------|----------------|------|---------|------|----------------------|------|---------|------|
|                              | Jornada completa |      |         |      | Tiempo parcial |      |         |      | Reducción de jornada |      |         |      |
|                              | Hombres          |      | Mujeres |      | Hombres        |      | Mujeres |      | Hombres              |      | Mujeres |      |
|                              | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |
| <30                          | 52               | 54   | 12      | 12   | 9              | 7    | 7       | 8    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| 30-50                        | 180              | 177  | 21      | 18   | 3              | 4    | 1       | 3    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| >50                          | 110              | 126  | 9       | 10   | 11             | 10   | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| <b>Total</b>                 | 342              | 357  | 42      | 40   | 23             | 21   | 8       | 11   | 0                    | 0    | 0       | 0    |

| Administración |                  |      |         |      |                |      |         |      |                      |      |         |      |
|----------------|------------------|------|---------|------|----------------|------|---------|------|----------------------|------|---------|------|
|                | Jornada completa |      |         |      | Tiempo parcial |      |         |      | Reducción de jornada |      |         |      |
|                | Hombres          |      | Mujeres |      | Hombres        |      | Mujeres |      | Hombres              |      | Mujeres |      |
|                | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |
| <30            | 1                | 1    | 0       | 2    | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| 30-50          | 29               | 26   | 15      | 15   | 0              | 0    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| >50            | 14               | 11   | 3       | 4    | 1              | 1    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| <b>Total</b>   | 44               | 38   | 18      | 21   | 1              | 1    | 0       | 0    | 0                    | 0    | 0       | 0    |

| TOTAL        |                  |      |         |      |                |      |         |      |                      |      |         |      |
|--------------|------------------|------|---------|------|----------------|------|---------|------|----------------------|------|---------|------|
|              | Jornada completa |      |         |      | Tiempo parcial |      |         |      | Reducción de jornada |      |         |      |
|              | Hombres          |      | Mujeres |      | Hombres        |      | Mujeres |      | Hombres              |      | Mujeres |      |
|              | 2023             | 2024 | 2023    | 2024 | 2023           | 2024 | 2023    | 2024 | 2023                 | 2024 | 2023    | 2024 |
| <30          | 84               | 86   | 31      | 29   | 10             | 8    | 9       | 9    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| 30-50        | 373              | 373  | 107     | 108  | 3              | 4    | 2       | 4    | 1                    | 0    | 5       | 5    |
| >50          | 189              | 210  | 19      | 27   | 16             | 19   | 2       | 1    | 0                    | 0    | 0       | 0    |
| <b>Total</b> | 646              | 669  | 157     | 164  | 29             | 31   | 13      | 14   | 1                    | 0    | 5       | 5    |

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

|                | Indefinidos |            | Temporales |           | Total      |            |
|----------------|-------------|------------|------------|-----------|------------|------------|
|                | 2023        | 2024       | 2023       | 2024      | 2023       | 2024       |
| <b>Hombres</b> | <b>615</b>  | <b>638</b> | <b>61</b>  | <b>63</b> | <b>676</b> | <b>701</b> |
| <30            | 76          | 78         | 18         | 16        | 94         | 94         |
| 30-50          | 355         | 354        | 22         | 24        | 377        | 378        |
| >50            | 184         | 206        | 21         | 23        | 205        | 229        |
| <b>Mujeres</b> | <b>161</b>  | <b>175</b> | <b>14</b>  | <b>7</b>  | <b>175</b> | <b>182</b> |
| <30            | 35          | 35         | 5          | 3         | 40         | 38         |
| 30-50          | 107         | 113        | 7          | 3         | 114        | 116        |
| >50            | 19          | 27         | 2          | 1         | 21         | 28         |

|                                            | Indefinidos |            | Temporales |           |
|--------------------------------------------|-------------|------------|------------|-----------|
|                                            | 2023        | 2024       | 2023       | 2024      |
| <b>Consejo</b>                             | 6           | 6          | -          | -         |
| <b>Alta dirección</b>                      | 9           | 10         | -          | -         |
| <b>Comerciales, vendedores y similares</b> | 326         | 343        | 35         | 36        |
| <b>Trabajadores no cualificados</b>        | 375         | 397        | 39         | 32        |
| <b>Administración</b>                      | 62          | 58         | 1          | 1         |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>778</b>  | <b>814</b> | <b>75</b>  | <b>69</b> |

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

| Despidos por edad |      |      |
|-------------------|------|------|
|                   | 2023 | 2024 |
| <30               | 5    | -    |
| 30-50             | 13   | 14   |
| >50               | 3    | 6    |
|                   | 21   | 20   |

| Despidos por sexo |      |      |
|-------------------|------|------|
|                   | 2023 | 2024 |
| Hombre            | 17   | 18   |
| Mujer             | 4    | 2    |
|                   | 21   | 20   |

| Despidos por clasificación profesional |      |      |
|----------------------------------------|------|------|
|                                        | 2023 | 2024 |
| Consejeros                             | -    | -    |
| Alta dirección                         | -    | 4    |
| Comerciales, vendedores y asimilados   | 11   | 8    |
| Trabajadores no cualificados           | 9    | 7    |
| Titulados/Jefes                        | 1    | 1    |
|                                        | 21   | 20   |

Asimismo, la tasa de rotación en 2024 es del 12% (11% 2023). 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 |      |
| 2023                      | 2024 | 2023    | 2024 | 2023  | 2024 |
| 5                         | 7    | 1       | 1    | 6     | 8    |

### 3.3. Remuneraciones

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

| Retribución media por sexo |        |        |        |        |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Euros                      | 2023   | Brecha | 2024   | Brecha |
| Hombres                    | 29.862 | 15%    | 29.211 | 8%     |
| Mujeres                    | 25.387 |        | 26.971 |        |

| Media de devengos por clasificación profesional |         |         |        |         |         |        |
|-------------------------------------------------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|
| Euros                                           | 2023    |         |        | 2024    |         |        |
|                                                 | Hombres | Mujeres | Brecha | Hombres | Mujeres | Brecha |
| Comerciales, vendedores y asimilados            | 27.374  | 24.600  | 10%    | 20.975  | 19.442  | 7%     |
| Consejeros                                      | 355.800 | *       | *      | 366.830 | *       | *      |
| Alta dirección                                  | 163.850 | *       | *      | 139.666 | *       | *      |
| Trabajadores no cualificados                    | 22.273  | 18.330  | 18%    | 15.291  | 10.050  | 34%    |
| Administración                                  | 57.597  | 47.681  | 17%    | 49.979  | 43.853  | 12%    |

*\* 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                   | 2023   | 2024   |
| <30                     | 18.761 | 20.739 |
| 30-50                   | 28.517 | 28.499 |
| >50                     | 38.938 | 34.961 |

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:

- o Flexibilidad horaria, tanto en la entrada y salida, como en el tiempo de descanso para la comida en el caso de la jornada partida.
- o El personal administrativo hace jornada intensiva los viernes.
- o Se permite la acumulación de la lactancia tras baja maternal si así se solicita.
- o Se facilita al máximo el horario solicitado en los casos de reducción de jornada por guarda legal.
- o Posibilidad de teletrabajo un día a la semana.

#### Número de horas de absentismo

| Ratio / horas absentismo |  |         |        |
|--------------------------|--|---------|--------|
|                          |  | 2024    | 2023   |
| % absentismo             |  | 5,89    | 3,29   |
| Horas perdidas           |  | 151.232 | 80.816 |

Entre las causas principales se identifican la prevalencia de incapacidades de larga duración en sectores con alta intensidad laboral, un aumento en la tasa de absentismo entre perfiles operativos, debido a la naturaleza repetitiva y la exigencia física de sus funciones, la aparición de necesidades de conciliación familiar, y la extensión de los periodos de recuperación en el personal de mayor edad, con especial incidencia en las áreas industriales.

Reconociendo la importancia de abordar esta tendencia, nuestra organización está desarrollando actualmente un conjunto de medidas correctivas específicas. Estas iniciativas estarán diseñadas para mitigar los factores identificados y mejorar las condiciones laborales, con el objetivo de reducir el absentismo y promover el bienestar de nuestros empleados.

### **3.5 Seguridad y Salud Laboral**

#### **3.5.1 Organización.**

GRUPO AGORA garantiza la seguridad y salud de sus trabajadores mediante una modalidad organizativa mixta. Cuenta con dos técnicos superiores en prevención de riesgos laborales en las tres especialidades preventivas: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada. Además, se apoya en el servicio de

prevención ajeno acreditado a nivel nacional, MAS Prevención (Acreditación SP/1/1997/N), que desarrolla las especialidades de seguridad, higiene, ergonomía y vigilancia de la salud.

El Departamento de PRL colabora con MAS Prevención a través de un técnico asignado en Zaragoza y en las delegaciones, dando soporte a un promedio de 976 trabajadores en todo el Grupo.

### Estructura Organizacional



El Área de Seguridad y Prevención de Riesgos del Grupo vela por el cumplimiento de la normativa aplicable en cada puesto de trabajo, asegurando que se reflejen los riesgos asociados a cada actividad y se cumplan las normas para minimizarlos.

#### **3.5.2 Desarrollo de comunicación, formación y cultura preventiva**

Para fomentar un entorno de comunicación continua, se han desarrollado diversas vías de comunicación:

- **Intranet (Share Point):** Espacio de información y comunicación bidireccional, donde el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales realiza la continua publicación de soporte documental de cada área (formación, reconocimientos médicos, Evaluación de Riesgos, Plan de emergencias, EPIs, memoria, capsulas de seguridad, entre otros)

Por otro lado, este medio permite el desarrollo de aplicaciones en la que comunicar los reconocimientos médicos, observaciones de seguridad y medidas preventivas, y el seguimiento del cumplimiento de ello.

- **Teams:** Esta aplicación de colaboración, permite mantener conversaciones individuales y/o grupales entre los diferentes departamentos de la empresa, lo cual nos permite realizar una comunicación instantánea.
- **Agora NEWS:** De forma mensual, el Departamento de Personas (formación) emite comunicados a todo el personal de la empresa, en dicho comunicado se reserva un apartado para contenido en Prevención de Riesgos Laborales
- **Correo Electrónico:** Envío de comunicaciones específicas según perfil, con el objeto de que esta información sea desplegada por los responsables entre sus equipos de trabajo.
- **Encuesta de satisfacción.** Estas encuestas son herramientas valiosas para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable, y para garantizar que las políticas de prevención de riesgos laborales sean efectivas y bien recibidas por los empleados.

#### **3.5.2.1 Formación**

La formación continua en seguridad y salud sigue siendo vital tanto para reducir accidentes como para empoderar y capacitar a nuestros trabajadores.

Proporcionamos programas formativos adaptados a diversas tareas y puestos, con el objetivo de abarcar tanto la formación inicial del puesto, así como también la formación continua en ámbitos como la atención de primeros auxilios. Los cursos de formación impartidos forman parte de la obligación empresarial establecida por el artículo 19 de LPRL, con objeto de desarrollar competencias y cualificaciones en seguridad y salud laboral que ayudan a que nuestros empleados estén debidamente equipados para comprender y prevenir los riesgos en su entorno laboral.



A lo largo del 2024 se han invertidos un total de 723 Horas con 330 formaciones en todo el grupo. A continuación, se detallan datos del programa formativo de PRL 2024.

| TIPO FORMACIÓN                           | NUMERO HRS INVERTIDAS | NUMERO EMPLEADOS |
|------------------------------------------|-----------------------|------------------|
| ACTUACIONES EN SITUACIONES DE EMERGENCIA | 46                    | 23               |
| ADR (MERCANCIAS PELIGROSAS)              | 30                    | 3                |
| CARRETILLAS ELEVADORAS                   | 32                    | 5                |
| MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS            | 150                   | 75               |
| ERA (Equipo de Respiración autónoma)     | 66                    | 22               |
| PLATAFORMA ELEVADORA                     | 30                    | 4                |
| Primeros auxilios y DESA                 | 60                    | 15               |
| INICIAL DEL PUESTO                       | 131                   | 124              |
| PRL - INICIAL PUESTO BASE                | 19                    | 19               |
| PRL 50 HRS                               | 50                    | 1                |
| SEGURIDAD EN EL MANEJO DEL PUENTE -GRÚA  | 27                    | 27               |
| SEGURIDAD EN TRABAJOS EN ALTURA          | 40                    | 5                |
| SOPORTE VITAL BÁSICO Y USO DE DESA       | 42                    | 7                |
| <b>Total, general</b>                    | <b>723</b>            | <b>330</b>       |

### **3.5.2.1 Información**

En nuestro compromiso con la continua comunicación e información, a lo largo del año se realizan diversos despliegues de información relativa a la seguridad y salud según corresponda al centro o puesto de trabajo, en base al art. 18 LPRL. Dicha información es recogida a través de capsulas de seguridad, los medios utilizados para él enviaron de estas capsulas son diversos, cada uno se utiliza en base al perfil del equipo de trabajo. Durante el 2024 se han enviado capsulas de seguridad 18 relacionadas con Seguridad salud, promoción del bienestar y reciclaje de información de años anteriores.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Capsulas relacionadas con Seguridad y salud</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Campaña: Donantes de Sangre</li> <li>- Paso de peatones en Fabrica AMBAR</li> <li>- Protocolo interno Fábrica</li> <li>- Reconocimientos médicos</li> <li>- Actuación ante alertas meteorológicas.</li> </ul> | <b>Reciclaje de información</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de actuación ola de calor – Verano</li> <li>- Señalización e identificación pasillos peatonales y delimitación de cargas.</li> <li>- Accesos: Normas de obligado cumplimiento</li> <li>- Ropa de trabajo invierno/ verano</li> </ul> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### **3.5.2.1.1 Promoción del bienestar: AGORA Bienestar**

Con el propósito de impulsar la salud y hábitos saludables entre nuestros empleados, Grupo AGORA presenta **AGORA Bienestar**. Este proyecto, ofrece noticias, acciones y desafíos adaptados al ámbito laboral, promoviendo la adquisición de conocimientos en primeros auxilios a lo largo del año entre todos los empleados del grupo. En 2024, durante cada mes se ha desplegado la siguiente información.



|            |                                                                                              |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Enero      | Primeros auxilios – Reanimación cardiopulmonar                                               |
| Febrero    | Uso de DESA (Desfibrilador semiautomático)                                                   |
| Marzo      | Ansiedad: ¿Qué es? y como actuar ante una persona que lo sufre.                              |
| Abril      | Campaña: donantes de sangre 2024                                                             |
| Junio      | Ahogamientos y precauciones                                                                  |
| Julio      | Botiquín, todos los elementos que debes tener y como renovarlos.                             |
| Septiembre | Quemadura: Instrucciones de asistencia y que nunca debes hacer.                              |
| Octubre    | EL CORAZÓN, un atleta infatigable.                                                           |
| Noviembre  | Cuerpos extraños en los ojos, precauciones sobre cómo actuar ante ellos.                     |
| Diciembre  | Electrocuciones: Como actuar ante una electrocuciones y acciones que nunca debemos realizar. |

En cada una de las capsulas se explica cómo actuar ante cada situación, acciones indebidas a evitar, y finalmente se promueve la participación en programas de deporte impulsados por la empresa como pádel, carreras running, entre otros, así como también plataforma Wellwo.



Por otro lado, debido al nuestro marcado carácter industrial en el centro de Fábrica AMBAR y la disposición de dos desfibriladores en la misma, se han desarrollado formaciones en Primeros auxilios al personal de diferentes ubicaciones. En dicha sesión, no solo se imparte reciclaje de formación en uso de DESA, también se hace un reciclaje práctico con otro tipo de incidencias como lo pueden ser quemaduras, ahogamientos, fracturas, descargas eléctricas, hemorragias, contusiones, curación de heridas y transporte de heridos.

En consecuencia, con este tipo de formaciones, se pone a disposición una sala botiquín en la Fábrica totalmente equipada para atender incidencias de primeros auxilios hasta la llega de la ambulación y/o traslado del paciente al hospital si fuese necesario.

## **Control de absentismo laboral: Indicadores de seguridad y salud**

Para el análisis de indicadores de seguridad y salud, consideramos un accidente de trabajo a toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena; y enfermedad profesional a aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales de la actividad según el marco legal local. Esta enfermedad debe proceder de la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.



Desde el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, 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 MAZ.

Para la interpretación de los datos recopilados a lo largo del 2024, presentamos a continuación diferentes índices con los que medir la severidad y frecuencia en la que se ha desarrollado la accidentabilidad del grupo.

A través del índice de gravedad, se mide la severidad de los accidentes laborales en términos de días perdidos por cada 1.000 horas trabajadas.

Por otro lado, el índice de frecuencia mide el número de accidentes laborales que resultan en al menos un día de baja por cada millón de horas trabajadas.

### **INDICES DE SINIESTRALIDAD EN GRUPO AGORA**

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 |           | AT sin baja |           | Total 2024 |
|--------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|
|              | 2023        | 2024      | 2023        | 2024      |            |
| Hombres      | 41          | 54        | 40          | 36        | 90         |
| Mujeres      | 7           | 6         | 3           | 6         | 12         |
| <b>TOTAL</b> | <b>48</b>   | <b>60</b> | <b>43</b>   | <b>42</b> | <b>102</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 2023 acompañado por el incremento de plantilla dada la adquisición de nuevos centros de trabajos durante el 2024, más sin embargo se denota un descenso de accidentes sin baja en hombres. El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales ha realizado su correspondiente investigación y se ha procedido a la toma de medidas correctoras y revisión de posible replica en otros recintos del grupo.

### Índices de frecuencia y gravedad

A continuación se relacionan los índices de frecuencia y gravedad diferenciado entre hombres y mujeres de Grupo AGORA.

|                      | Hombres |        |        |              | Mujeres |       |       |              |
|----------------------|---------|--------|--------|--------------|---------|-------|-------|--------------|
|                      | 2021    | 2022   | 2023   | 2024         | 2021    | 2022  | 2023  | 2024         |
| Índice de frecuencia | 26,980  | 29,420 | 32,220 | <b>39,74</b> | 22,32   | 16,41 | 21,40 | <b>16,96</b> |
| Índice de gravedad   | 0,90    | 0,65   | 1,02   | <b>0,98</b>  | 0,65    | 0,46  | 0,26  | <b>0,68</b>  |

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

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

En base a los índices presentados, se puede observar un incremento del índice de frecuencia y una disminución en el índice de gravedad en los hombres durante el 2024, en comparación con periodos anteriores, lo que se traduce en un mayor número de accidentes con baja que han necesitado menos días para su recuperación en comparación con anteriores periodos.

En cuanto a mujeres, hay un descenso del índice de frecuencia con respecto al año 2023, si bien algunos de ellos presentan un aumento durante el periodo de baja para su recuperación.

Por otro lado, la severidad en los accidentes ocurridos en la empresa tiene un comportamiento distinto en función del perfil y genero de los trabajadores afectados, siendo mayor en perfiles de envase y logística. La mayor parte de los accidentes han sido por choque o golpe, y sobreesfuerzo físico en tobillos y espalda, sin revestir mayor gravedad.

En segundo lugar, del total de accidentes se han persistido los accidentes *in itinere*, en su mayoría producidos durante el uso de vehículos, mientras los trabajadores acudían a su centro de trabajo.

Respecto a enfermedades profesionales, durante el 2024 no se han declarado enfermedades profesionales 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. |      |
|------------------------|------|
| 2024                   | 2023 |
| 88%                    | 85%  |

El 88% de la plantilla está cubierta por convenio colectivo, no estando sujetos los consejeros, CEO y representantes de comercio.

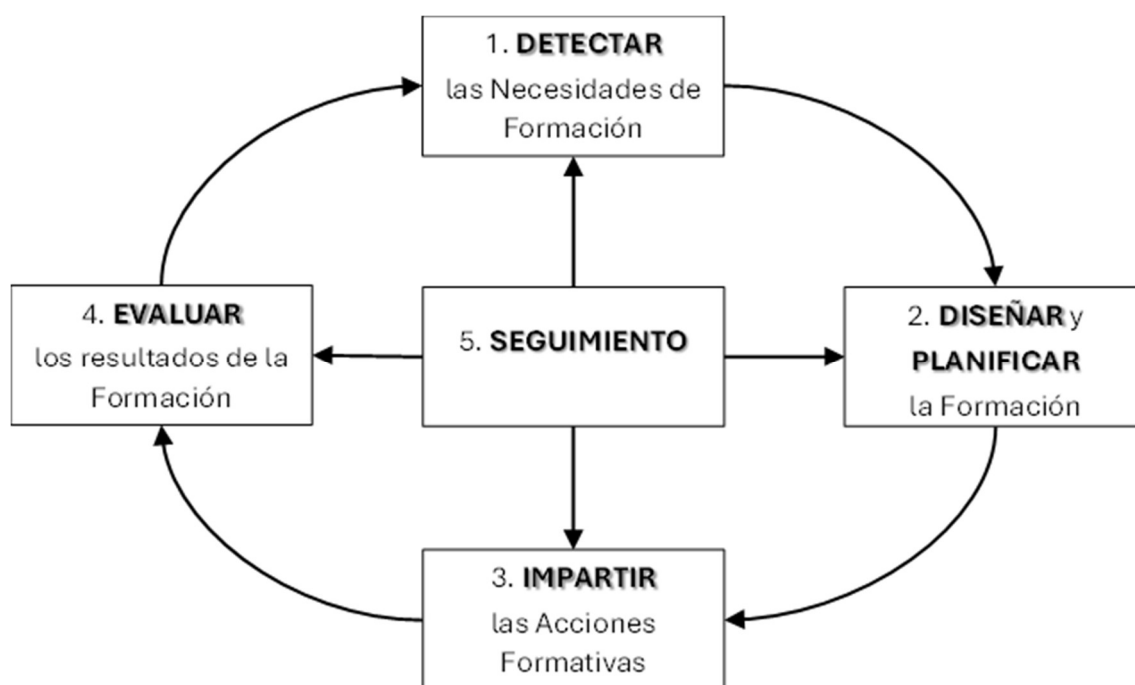
#### Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

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, la 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 trabaja 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:

- o **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.

- o **Nuevas incorporaciones** en la organización que conlleven Itinerarios de Planes de Acogida asociados.

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

- o **Formación Externa:** Se procede a la búsqueda de proveedores externos que puedan cubrir la necesidad, valorando expertise, modalidad de la formación y contenido.
- o **Formación Interna:** Se 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:

- o **Valoración del participante de la acción formativa.** La cumplimentan los participantes al finalizar la acción formativa.
- o **Valoración del responsable del participante del impacto** de la formación recibida en el desempeño del empleado. Se realiza a final del trimestre a través de Forms en paralelo con la actualización de las necesidades formativas.

### Cantidad total de horas de formación por categoría Mercer

A continuación, mostramos un resumen de las horas totales de formación del plan de formación anual 2024, distribuidas por categoría Mercer,

|                                     | Total Horas<br>2024 | Horas por<br>empleado<br>Promedio<br>(2024) | Total Horas<br>2023 | Horas por<br>empleado<br>Promedio<br>(2023) |
|-------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------|
| Comerciales, vendedores y similares | 1.868               | 5                                           | 9.465               | 21                                          |
| Consejeros                          | -                   |                                             | -                   | 8                                           |
| Alta dirección                      | 252                 | 25                                          | 325                 | 7                                           |
| Trabajadores no cualificados        | 1.755               | 4                                           | 1.050               | 419                                         |
| Administración                      | 2.361               | 42                                          | 3.835               | 66                                          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>6.236</b>        |                                             | <b>14.675</b>       |                                             |

En el año 2024, hemos implementado un enfoque más específico y personalizado en la formación de empleados, lo que ha resultado en una reducción de las horas totales de formación en comparación con el año anterior. Este cambio estratégico se debe a que, en el período previo, se llevaron a cabo acciones formativas más amplias y transversales, centradas principalmente en la Transformación Digital. En contraste, este año hemos priorizado programas de capacitación más especializados y adaptados a las necesidades concretas de cada área y puesto de trabajo, lo que ha permitido una mayor eficiencia y un impacto más directo en el desempeño laboral de nuestros colaboradores.

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

#### **Gestión de la seguridad**

La necesidad de fortalecer la resiliencia de las infraestructuras críticas ha impulsado la creación de la Directiva NIS2 (Directiva (UE) 2022/2555 relativa a las medidas destinadas a garantizar un elevado nivel común de ciberseguridad en toda la Unión Europea). Conscientes de la obligación de la transposición de NIS2 a la legislación nacional (aunque sea con retraso), se ha iniciado la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) robusto y adaptable. Este SGSI se concibe como un marco integral que abarca políticas, procedimientos, controles técnicos y organizativos, diseñados para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, cumpliendo así con los requisitos exigidos por la directiva.

La implementación del SGSI no solo responde a una obligación legal, sino que representa una inversión estratégica en la protección del negocio y la confianza de los clientes. El SGSI en desarrollo se centra en la gestión de riesgos, la respuesta a incidentes, la seguridad de la cadena de suministro y la notificación de incidentes, alineándose con las principales disposiciones de NIS2, para ello, se está utilizando el NIST CSF 2.0 como base de trabajo.

#### **Identificación de activos**

Para garantizar la seguridad y el control integral de los activos de la empresa, se implementa una solución de inventario automatizada que opera mediante agentes instalados en cada equipo. Este software realiza un escaneo exhaustivo del hardware, identificando componentes como CPU, memoria RAM, almacenamiento, tarjetas de red, entre otros, y del software, incluyendo el sistema operativo, aplicaciones instaladas, versiones y parches. Esta información se centraliza en una base de datos, proporcionando una visión completa y actualizada del parque informático. La gestión de dispositivos móviles (MDM) complementa esta estrategia, permitiendo el control y la configuración remota de smartphones y tabletas. A través del MDM, se administran políticas de seguridad, se instalan y desinstalan aplicaciones, se localizan dispositivos en caso de pérdida o robo, y se monitorea el cumplimiento de las normativas de seguridad corporativas.

Ambos sistemas, el software de inventario y el MDM, se basan en la gestión de usuarios y dispositivos. Cada dispositivo, ya sea un equipo de escritorio o un dispositivo móvil, se registra y se asocia a un usuario o grupo, lo que facilita la administración y el seguimiento individualizado.

## **Gestión de Riesgos**

Para completar la estrategia de ciberseguridad y asegurar una alineación con los estándares más reconocidos, se está llevando a cabo un análisis de riesgos exhaustivo basado en dos marcos de referencia clave: el NIST Cybersecurity Framework (CSF) 2.0 y el Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

Este análisis de riesgos basado en NIST CSF 2.0 y ENS proporcionará una base sólida para la toma de decisiones en materia de ciberseguridad, permitiendo a la organización gestionar sus riesgos de forma proactiva y eficiente.

## **Gestión de Usuarios y Permisos**

Dentro de las iniciativas para mejorar la eficiencia operativa y la seguridad, se ha implementado la automatización del proceso de alta y creación de usuarios. Este proceso automatizado se activa en el momento en que el departamento de Recursos Humanos (RRHH) registra el alta de un nuevo empleado en el sistema de gestión de personal. A partir de este evento, se desencadena una serie de acciones automáticas que configuran el entorno digital del nuevo usuario.

El sistema automatizado crea la cuenta de usuario en los diferentes sistemas de la empresa, incluyendo el directorio activo, las plataformas en la nube como Office 365, y otros sistemas internos, aun cuando hay aplicaciones críticas en las que dichos permisos se otorgan de forma manual. La creación de estas cuentas se realiza asignando perfiles predefinidos que contienen los permisos mínimos necesarios para el desempeño de las funciones del empleado. Este enfoque de "mínimo privilegio" reduce la superficie de ataque y limita el impacto potencial de un acceso no autorizado. Los perfiles predefinidos configuran automáticamente:

- Permisos de acceso a carpetas compartidas: Se otorgan los permisos de lectura, escritura o modificación a las carpetas compartidas relevantes para el puesto del usuario.
- Configuración de Office 365: Se crea la cuenta de correo electrónico, se configuran las aplicaciones de Office 365 y se asignan las licencias correspondientes.
- Otros accesos a sistemas y aplicaciones: Se configuran los accesos a otras aplicaciones y sistemas que el empleado necesite para su trabajo.

Además de la automatización del alta, se ha implementado la automatización de la baja de usuarios. Cuando RRHH registra la baja de un empleado, el sistema automáticamente deshabilita la cuenta de usuario en todos los sistemas, revocando todos los accesos y permisos. Esta acción inmediata previene accesos no autorizados a la información de la empresa una vez finalizada la relación laboral.

## **Concienciación y formación de usuarios**

Para fortalecer la cultura de ciberseguridad dentro de la organización, se dispone de una plataforma integral de concienciación y formación en ciberseguridad. Esta plataforma ofrece una variedad de recursos educativos, incluyendo módulos de formación interactivos,

videos, infografías y otros materiales diseñados para educar a los empleados sobre las últimas amenazas cibernéticas y las mejores prácticas de seguridad. El objetivo principal es capacitar a los usuarios para que reconozcan y eviten posibles riesgos, convirtiéndolos en la primera línea de defensa contra los ciberataques.

Un componente clave de esta plataforma es la realización periódica de simulaciones de ataques de phishing. Estas simulaciones replican correos electrónicos maliciosos reales, imitando técnicas comunes utilizadas por los ciberdelincuentes para engañar a los usuarios y obtener información confidencial. Los correos electrónicos de phishing simulados se envían a los empleados de forma aleatoria y miden la tasa de clics en enlaces maliciosos, la apertura de archivos adjuntos sospechosos y la divulgación de información personal. Los resultados de estas simulaciones proporcionan información valiosa sobre la efectividad de la formación y las áreas donde se necesita reforzar la concienciación.

Después de cada simulación de phishing, los usuarios que interactúan con el correo malicioso reciben una formación específica y retroalimentación inmediata sobre sus errores. Esta retroalimentación ayuda a reforzar los conceptos aprendidos y a mejorar su capacidad para identificar correos electrónicos de phishing reales en el futuro. Además, los resultados agregados de las simulaciones se utilizan para identificar tendencias y áreas de mejora en la formación general de ciberseguridad. Este enfoque continuo de formación y evaluación ayuda a crear una cultura de ciberseguridad sólida y a reducir el riesgo de incidentes de seguridad causados por errores humanos.

## **TECNOLOGÍAS DE PROTECCIÓN – SEGURIDAD EN LA RED PERIMETRAL – 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 un servicio antiSPAM que 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.
- Se está implementando el bastionado de los equipos Servidores y Clientes mediante CIS Controls.

### **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.

## **MONITORIZACIÓN DE LA 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.

### **Plataforma de descubrimiento de vulnerabilidades**

Para asegurar una gestión proactiva de la seguridad y la identificación temprana de posibles debilidades en los sistemas, se ha implementado una herramienta de análisis de vulnerabilidades que se ejecuta de forma periódica. Esta herramienta realiza escaneos automatizados en la infraestructura de TI, incluyendo servidores, estaciones de trabajo, dispositivos de red y equipos de la red industrial, buscando vulnerabilidades conocidas y configuraciones incorrectas que podrían ser explotadas por atacantes.

La herramienta de análisis de vulnerabilidades identifica una amplia gama de problemas de seguridad, tales como:

- Software desactualizado: Se detectan versiones obsoletas de sistemas operativos, aplicaciones y bibliotecas que contienen vulnerabilidades conocidas.
- Configuraciones incorrectas: Se identifican configuraciones de seguridad débiles o incorrectas en los sistemas, como contraseñas predeterminadas, puertos abiertos innecesariamente o permisos excesivos.
- Vulnerabilidades conocidas (CVEs): Se buscan vulnerabilidades comunes y exposiciones (CVEs) conocidas en el software y hardware.
- Puertos abiertos: Se identifican puertos de red abiertos que podrían ser utilizados para acceder a los sistemas de forma no autorizada.

La periodicidad de los escaneos se define en función del nivel de riesgo y la criticidad de los sistemas. Los sistemas más críticos se escanean con mayor frecuencia, mientras que los sistemas menos críticos se escanean con menor frecuencia. Esta estrategia permite optimizar los recursos y centrarse en las áreas de mayor riesgo.

Los resultados de los escaneos se presentan en informes detallados que incluyen información sobre las vulnerabilidades encontradas, su nivel de gravedad y

recomendaciones para su remediación. Estos informes se revisan para priorizar las vulnerabilidades según su impacto potencial y trabajar en su corrección.

## **Recuperación**

Disponemos de un servicio de copias de seguridad que por ejemplo para la plataforma de virtualización de servidores está diseñado para garantizar la máxima resiliencia y la recuperación ante desastres. Implementamos una estrategia de copias cruzadas que abarca tanto la replicación entre máquinas virtuales dentro de un mismo clúster como la replicación entre diferentes clústeres ubicados en distintos Centros de Proceso de Datos (CPD). Esta redundancia geográfica y lógica asegura la disponibilidad de las máquinas virtuales incluso en caso de fallos a nivel de hardware, clúster o CPD. En concreto:

- Copias cruzadas dentro del clúster: Las máquinas virtuales se replican entre los nodos del mismo clúster, permitiendo la conmutación por error automática en caso de fallo de un servidor físico.
- Copias entre clústeres en diferentes CPD: Se replican las máquinas virtuales entre clústeres ubicados en diferentes CPD, proporcionando protección contra fallos a nivel de CPD, como cortes de energía o desastres naturales.

Además de la replicación a nivel de virtualización, contamos con un servicio de copias de seguridad dedicado que utiliza un agente instalado en los servidores para realizar copias de seguridad continuas, prácticamente en tiempo real, de los datos del ERP. Estas copias se almacenan inicialmente en una cabina de discos dedicada exclusivamente a copias de seguridad, lo que asegura un alto rendimiento y un acceso rápido a los datos en caso de necesidad.

Para garantizar una mayor seguridad y cumplir con las mejores prácticas de protección de datos, las copias de seguridad almacenadas en la cabina de discos se transfieren periódicamente a una cabina de cintas aislada de la red principal. Este aislamiento físico de la red protege las copias de seguridad contra ataques de ransomware y otras amenazas cibernéticas. Las cintas se retiran posteriormente de forma periódica y se custodian en una ubicación externa a los CPD, lo que proporciona una capa adicional de protección contra desastres mayores.

Todos estos procesos de copia de seguridad, tanto la replicación de máquinas virtuales como las copias de seguridad del ERP, se ejecutan de forma automatizada, minimizando la intervención humana y reduciendo el riesgo de errores.

Si bien hemos realizado recuperaciones puntuales de copias de seguridad en el pasado con éxito, reconocemos la necesidad de formalizar un protocolo de recuperación y revisión de copias. Este protocolo definirá los procedimientos a seguir para:

- Probar periódicamente la integridad de las copias de seguridad: Se realizarán pruebas de restauración regulares para verificar que las copias son válidas y se pueden utilizar para recuperar los datos en caso de necesidad.

- Establecer un procedimiento de recuperación ante desastres: Se documentará un plan detallado para la recuperación de los sistemas y datos en caso de un desastre mayor, incluyendo los tiempos de recuperación objetivos (RTO) y los puntos de recuperación objetivos (RPO).
- Definir roles y responsabilidades: Se asignarán responsabilidades claras a los miembros del equipo de TI para la gestión y ejecución de las copias de seguridad y los procesos de recuperación.
- Documentar el proceso de revisión de copias: Se establecerá un procedimiento para la revisión periódica de las copias de seguridad, incluyendo la verificación de la integridad de los datos, la rotación de las cintas y el almacenamiento externo.

La implementación de este protocolo formalizará nuestros procesos de recuperación y revisión de copias, garantizando la disponibilidad y la integridad de los datos críticos de la organización y fortaleciendo nuestra postura ante posibles incidentes.

#### **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 2024 como en el 2023, 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 IFS 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; pese a no considerarse material el indicador "Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas." En relación con la naturaleza de las actividades del Grupo.

#### **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*

La colaboración con distintas asociaciones e instituciones forma parte del compromiso que como empresa queremos tener en nuestras comunidades locales. Es justo conseguir una implicación que responda a ese necesario equilibrio entre los valores empresariales y las expectativas sociales.

#### *Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro*

Durante el año 2024 se han realizado colaboraciones con entidades sin ánimo de lucro por un importe de 79.157 euros (2023: 45.851 euros, 2022: 89.946 euros) través de **Asuntos Sociales del Ayuntamiento de El Prat (Barcelona), Banco de Alimentos de Aragón y de Huesca, Cáritas de Teruel y de Barbastro, Cruz Roja Española (Delegaciones en Teruel, Agreda, Calatayud, Tarazona, Vinarós, Ejea y Alcañiz) o el Hospital Santi Espiritu** .

Este año ha sido significativa la colaboración realizada a finales del mes de octubre con la tragedia de la **DANA en Valencia**. Tres trailers completos de nuestra agua mineral Lunares fueron donados para atender la necesidad de los damnificados, a través del **Banco de Alimentos** y la petición de la **Asociación Cultural Héroes de Cavite** que la gestionó con la UME.

Además se ha colaborado con distintas asociaciones como El Mercadillo Navideño **Fundación La Caridad, El Paseíco de la Mama, Rastrillo Delwende** Zaragoza, la Carrera por la **Diabetes** en Zaragoza, certamen jotero de la Asociación de **Personas con Enfermedades Raras, Special Olympics** Aragón, Asociación **Celíaca Aragones**, rastrillo solidario Colegio Teresiano del Pilar, las secciones de baloncesto y rugby de **SOMOS ADAPTA/DEPORTE**, la cicloturista Solidaria de **Ciclingforalzheimer** y el **Hospital San Juan de Dios**, y también la contribución a **CARITAS**, con motivo de las Bodas de Isabel de Teruel.

#### *Implicados con nuestro entorno*

Somos conscientes de que nuestra empresa es parte del entramado social cuyo fin último es generar riqueza. Y queremos hacerlo respondiendo siempre a nuestro propósito en el que **“todos puedan disfrutar, por igual, de los pequeños placeres de la vida.**

A lo largo del año han sido muchas las actividades que hemos realizado, demostrando nuestro compromiso en los ámbitos económicos, medio ambientales y sociales. Aquí reflejamos algunas de las más destacadas.

## **Campañas: el orgullo local como seña de identidad**

- **Ambar, cervezas únicas.**

Este año lanzamos una campaña basada en un racional centrado en lo que hace único a nuestros productos dentro del universo cervecero: **Ambar Especial (“La única con lúpulo recién molido”)** y **Ambar Triple Zero (“La única triple zero”)**. Con presencia en televisión, en exterior, redes sociales y branded content, descubrimos a través de las creatividades aquellas partes de la elaboración e ingredientes que hacen diferentes y únicas a nuestras cervezas.

En el caso de **Ambar Especial**, se trata de la única elaborada con lúpulo recién molido, de manera que Ambar traslada el lúpulo directamente del campo a su planta de elaboración, sin procesados intermedios. Se muele el lúpulo en flor antes de cada cocción en una instalación única en el mundo situada en la propia fábrica. Este novedoso proceso permite **mantener intactos los perfiles aromáticos que dan amargor a la cerveza y alargar su sabor fresco durante más tiempo.**

Por su parte, Ambar Triple Zero se presenta como la única cerveza con tres ceros: **0 Alcohol, 0 emisiones de CO2 por compensación y 0 Azúcar**, manteniendo todo el sabor de Ambar 0'0.

- **Ambar, camino de celebrar su 125 aniversario**

Es común hablar de la crisis de los 30 o de los 40, donde se hace balance de las metas y expectativas de vida satisfechas y por cumplir, o la conocida crisis de los 50 en la que comienza a aparecer el miedo a envejecer. Sin embargo, es difícil hablar de la crisis de los 125 años, a la que Cervezas Ambar llegará el próximo año 2025, concretamente **el 10 de julio**. Una cifra tan considerable que requiere la mejor preparación para sobrellevar la crisis que le acompaña. Desde luego, los años aportan sabiduría, pero ¿cómo se gana a una crisis por los 125 años? Pues qué mejor que preguntárselo al histórico presentador de Saber y Ganar. De este modo, cervezas Ambar quiso contar con **Jordi Hurtado** para conocer su secreto para hacerlo de la mejor manera y para prepararse para su próximo aniversario. **El presentador compartió su mejor consejo** para sobrevivir a todas las crisis de edad que todo el mundo alcanza en algún punto de sus vidas: **una lista de propósitos.**

Así, a un año de su 125 cumpleaños, Ambar se ha propuesto realizar una lista de metas a cumplir antes del señalado aniversario e invitó a sus seguidores y público cervecero a

completarla. Desde sus redes sociales se hicieron aportaciones y **nos hemos comprometido a evaluarlas para ponerlas en marcha e incluso a premiarlas con 124 botellines de cerveza.**

- **Moritz hizo vibrar los mupis de Barcelona a las 7 pm.**

Cada día a las 7pm una selección de mupis de Barcelona advirtió a los transeúntes de que había llegado la hora de Moritz 7, con señales acústicas y lumínicas. Era el momento de parar, abrir una cerveza y disfrutar de la tarde. Esta acción de **street marketing** inauguraba el territorio de marca de la **‘cotidianidad creativa’** que invita a romper la rutina con pequeños momentos de ocio y reivindicar la importancia de frenar.

El nuevo concepto **‘El gust de la bona birra’** continuaba la línea gráfica inaugurada en 2023 que potencia la ‘M’ de Moritz con una imagen más contemporánea.

Además, las cuñas de radio se emitirán a las 7 de la mañana y a las 7 de la tarde. La línea 7 de metro y autobús funcionó como soporte para potenciar la iconicidad de la cerveza y los días 7 de la semana se reforzaba el mensaje del placer de beber la cerveza más premiada de Moritz.

- **“Visca el Barri”: Moritz reivindica a los barrios de la ciudad de Barcelona.**

Con esta edición se quería **reivindicar aquello que engrandece a la ciudad: sus barrios y su gente.** El artista **Ricardo Cavolo**, conocedor de Barcelona por los años vividos en esta ciudad, aportó su imaginario característico lleno de color y simbología para reinterpretar, no solo la etiqueta de Moritz 7 sino también el espíritu de Barcelona a través de uno de los iconos más reconocibles de la ciudad, el Eixample. Se trató de una edición para coleccionistas.

En esta colaboración, Moritz, además de seguir fomentando el diseño dentro de las acciones que lleva a cabo, puso el énfasis en expandir su ciudad natal con la vinculación con lo local y celebrar con esta edición especial a uno de los barrios más icónicos de la ciudad, el Eixample, ¡al grito de **“Visca el barri!” (Viva el barrio).**

Era la primera vez que nuestra multipremiada Moritz 7 era reinterpretada por un artista. Desde su nacimiento en 2019 Moritz 7 ha estado presente en el pódium de las mejores cervezas del mundo en varios certámenes internacionales con un total de catorce medallas, siete de ellas de oro.

- **Estudio “Cómo nos vemos los aragoneses”.**

Con motivo del Día de Aragón realizamos una investigación entre 500 aragoneses donde **más de la mitad de los aragoneses destacaban la hospitalidad, el orgullo de identidad y la nobleza como valores que les hacen únicos.** El tesón o el humor “somarda” también fueron los valores con los que se identifican los aragoneses en mayor medida. El Pirineo es el patrimonio de Aragón con el que se sienten más orgullosos 8 de cada 10 aragoneses y **más del 89% destacó el orgullo de tener cerveza propia.**

9 de cada 10 aragoneses consideró que la gastronomía es uno de los componentes más señalados sobre la diversidad cultural aragonesa. Los productos que generan mayor sentido de pertenencia están relacionados con la alimentación y están presentes, la cerveza, el ternasco, el jamón de Teruel, la borraja o el aceite de oliva. Además, para **el 80% de los encuestados**, la cerveza **Ambar representa claramente la identidad y cultura de Aragón**. En concreto, los más jóvenes son los que le concedían un mayor protagonismo.

Más de la mitad de las personas encuestadas decían pedir productos de Aragón cuando salen de la Comunidad Autónoma y dentro de este porcentaje, Cervezas Ambar era el producto que más se pide (65%), seguido del jamón de Teruel (58%) y el vino (55%).

- **Con Moritz, un Sant Jordi lleno de rosas.**

Moritz rindió homenaje al día de Sant Jordi con la “**Rosa de Moritz**”, una edición limitada de cerveza fresca disponible desde el 15 hasta el 23 de abril en todos sus locales. Durante ese Día, además, la “M” de Moritz se vistió de rosas en un escaparate a modo de photocall que se pudo visitar en Casa Moritz.

Otra de las novedades de la edición creada para Sant Jordi fue la presencia de la fotógrafa **Martina Matencio**, más conocida por Lalovenenoso, que creó para la ocasión una **serie de fotografías** donde cerveza, rosas, luces, sombras y reflejos se dieron la mano, siguiendo su estilo tan característico. Así, por cada compra que se hizo en Moritz Store, se regaló una postal firmada por Lalovenenoso, quien desde los 16 años ha dedicado su carrera profesional como fotógrafa a reflejar la delicadeza del alma.

### **Vocación innovadora: productos pensados en las personas y en su experiencia de consumo.**

Innova te permite crecer y abre la posibilidad a comunicar. Y esto es vital para el desarrollo y mantenimiento de las marcas. Nuestro objetivo es poder sintonizar con los intereses de los consumidores que nos premian con su elección.

- **Ambar 1900 sin filtrar. Sin necesidad de darle la vuelta, solo abrir y disfrutar.**

Con 124 años de historia volvimos a sus orígenes. Una cerveza lager apta para todos los paladares que quieren disfrutar de esta nueva tendencia sin darle más vueltas que abrir y disfrutar. Esta original cerveza, con tres variedades diferentes de lúpulo recién molido, ofrece una bebida más sensorial, con cuerpo y un líquido turbio que no es necesario agitar para disfrutar. Lleva **un proceso de elaboración como los de antes, pero de una manera única**. Esta elaboración nos permite encontrar en el tanque de guarda dos zonas perfectamente diferenciadas. En la zona inferior se forma el poso con la levadura que ha caído, mientras que en la parte superior se encuentra la cerveza que mantiene la levadura

en suspensión. Es de esta parte de la que se extrae el líquido para Ambar 1900 Sin Filtrar, donde la levadura se mantiene en suspensión y sin poso. Esta es una de las claves para el máximo aprovechamiento de los matices organolépticos en amargor y sabor.

Tiene una graduación de 5,8% alc. Su temperatura ideal de consumo está entre los 4-6°. Con una espuma cremosa y bien mantenida, produce un ligero burbujeo en boca y sensaciones frescas y amargas. El lúpulo recién molido le otorga un aroma suave.

- **Montañesa, fresca de los aromas de las hierbas del Pirineo con matices dulces de las mieles del Moncayo.**

Esta nueva cerveza es fruto de la **curiosidad y de la creatividad del maestro cervecero de Ambar, Antonio Fumanal**, y del conocimiento de los apicultores de la zona del Moncayo, de larga tradición apícola, representados por la Asociación Aragonesa de Apicultura (**Arna Apícola**).

De la unión de las **mieles de las abejas del Moncayo** y los aromas de las **hierbas pirenaicas** surgió una cerveza totalmente inspirada en la naturaleza, en la esencia de la montaña, y que hizo las delicias de los cerveceros más curiosos.

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

- **La nueva Moritz Bruta sin filtrar para decir las cosas claras**

Recuperando el método tradicional de elaboración sin filtrar, Moritz Bruta pone en valor la esencia de esta **lager especial** dando carácter al líquido a través de una receta única hecha de malta, lúpulo y levadura en suspensión que dan como resultado una **explosión de matices** que se refleja en su sabor sin filtros, con 5,6% grados de alcohol, 21 IBUS de amargor, color cobrizo con 14 EBC, retrogusto amargo y amable. Para beberla, se puede girar o no girar y degustarla sin complicarse demasiado.

Para su nuevo lanzamiento Moritz se creó un **diseño diferencial** dentro de su categoría. Esta cerveza provoca desde su exterior con un **packaging y un nombre disruptivo** que invitan a probar cómo sabe por dentro. El exterior muestra las propias entrañas del producto con un diseño rompedor, en el sentido literal de la palabra para hacer referencia al sabor sin filtros de esta nueva cerveza.

Para su lanzamiento se llevó a cabo una campaña publicitaria desde el concepto “**Las cosas claras y la Moritz Bruta**”. De esta forma se apela a decir las cosas sin dar tantas vueltas, a expresarnos sin filtros, como lo hace la propia cerveza.

- **Cervezas Pop Up y de temporada Fábrica Moritz Barcelona**

Nuestros maestros cerveceros han continuado desplegando sus conocimientos cerveceros lanzando cervezas de temporada para ser consumidas en nuestros locales como la histórica fábrica de Ronda Sant Antoni, Casa Moritz, el Velódromo y la store de Moritz.

- o **La Patrona.** Una cerveza para celebrar la Fiesta Mayor de la ciudad. En su tercera edición, volvió a contar con la ilustración en colaboración con **La Mandanga** (Noemí Rebull) que personifica a La Patrona de Barcelona con una imagen moderna y actual.
- o **Moritz Coquette.** tiene origen en una de las *trends* más virales en redes sociales de los últimos meses. Apareció como un contenido digital y las múltiples peticiones de la comunidad online la han convertido en una realidad. Esta edición limitada de tan solo 100 unidades estuvo personalizada con el **espíritu coquette** y solo disponible en la web de Moritz.
- o **Patrick’s Day.** Después del éxito en 2022 de su primera edición, retomamos la elaboración de una **cerveza fresca de color verde** elaborada en Fàbrica Moritz Barcelona. De edición limitada, sin pasteurizar, cuya novedad radica en su color verde que los maestros cerveceros han logrado gracias a la mezcla 100% natural de espirulina y cardamomo.
- o **Moritz “Fresquíssima”.** Una edición limitada elaborada con el lúpulo más fresco para degustar un frescor único que se pudo disfrutar en octubre. Se trata de una cerveza fresca directa del campo al tanque, y del tanque al vaso de cerveza. Para su elaboración, **el lúpulo viajó del campo al tanque** en apenas horas logrando un frescor único. Para conseguirlo, el equipo de Moritz recogió el lúpulo a las 09:45h en un campo local de Llagostera para rápidamente tirarlo al tanque a las 13:23h en Fàbrica Moritz Barcelona, un proceso logrado en tiempo récord para evitar la oxidación del lúpulo y obtener el nivel de frescor óptimo para convertirla en la más fresca del mundo.
- o **Amoritz.** Una **edición especial de San Valentín**, cuya imagen diseñó el ilustrador Marc Pallarés, experto en el amor demostrado a través de su proyecto editorial “El amor después del amor”. Si Cupido se convirtiese en maestro cervecero, ¿qué cerveza sería? Con esta premisa, los maestros cerveceros crearon una cerveza de color negro y aroma proveniente del chocolate, junto con notas sutiles a avellana y caramelo.

- **En los World Beer Challenge situó a las cervezas Ambar y Moritz entre las mejores del mundo.**
- o **Ambar Especial, la mejor cerveza del mundo en la categoría lager internacional.** Única elaborada con lúpulo recién molido, logró la máxima puntuación (100/100) en la votación realizada por **125 expertos de 29 países** miembros del jurado que la coronaron con la medalla de oro. Ambar Export revalidó su medalla de oro en la categoría German-Style Bock por octavo año consecutivo; y en la categoría de cervezas fuertes se encuentra Ambar 10, pasó de la plata conseguida en 2023 a la medalla de oro con 99 puntos en 2024.
- o Además, el jurado otorgó la medalla de plata a las variedades Ambar Especial Sin Gluten, Ambar 1900 Sin Filtrar, Ambar Morena, Ambar IPA, Ambar Triple "0" Sin Gluten, Ambar Montañesa, Ambar Triple "0" Tostada y Ambar Triple "0". Así, Ambar ha logrado el podio para once de sus cervezas, cuya puntuación total ha sido de 999 puntos.
- o **Moritz 7 recibió su cuarta medalla de oro consecutiva situándola, un año más, entre las más valoradas por los expertos.** El prestigioso certamen premió también con medalla de oro a cuatro cervezas Moritz presentadas al certamen Moritz Original en la categoría de estilo Pilsner alemán, Epidor en la categoría de estilo Bock y Moritz "00" Tostada en la categoría de cervezas no alcohólicas.
- o **Grupo Agora** fue reconocido como el **segundo mejor del mundo** en puntuación con 15 medallas y 1.391 puntos en total.
- **La diferenciación a través de la innovación en packaging**

En noviembre tuvimos la oportunidad de presentar ante un nutrido número de empresarios que forman parte del **Cluster de Innovación en Envase y Embalaje de la Comunidad de Valencia**, nuestras inquietudes y necesidades alrededor del mundo del packaging. Se celebró en el centro tecnológico **ITENE** y acercamos nuestro gran reto de crecer entre gigantes del sector buscando siempre la diferenciación a través de la innovación. Señalamos nuestras iniciativas como las cervezas sin alcohol y sin gluten, y la incorporación del lúpulo recién molido, un avance que no solo mejora la calidad del producto, sino que también está lineado con nuestro compromiso de sostenibilidad. *"Innovar en packaging no solo significa ser más competitivos, sino también encontrar soluciones prácticas y sostenibles que no afecten la experiencia del consumidor"*, explicó nuestro **director de compras**. En este sentido, estamos trabajando en el cambio de tintas con el objetivo de mejorar la sostenibilidad sin sacrificar la eficiencia. Como se destacó *"Los clientes ya piden menos materiales pero que cumplan con la misma efectividad"*.

## **CONSUMO RESPONSABLE**

Nuestras comunicaciones comerciales sobre cerveza queremos que sean legales, honestas, verídicas y acordes a los principios de justa competencia y de las buenas prácticas. Cuando las planteamos, se desarrollan con un sentido amplio de la responsabilidad social, según los principios de buena fe y equidad entre las partes implicadas. En ningún caso queremos que transgredan los límites de la ética, la dignidad o la integridad humana.

**“Que todo el mundo pueda disfrutar de los pequeños placeres de la vida” pero de manera responsable**, es nuestro propósito de compañía. Un consumo moderado creemos que favorece un estilo de vida saludable y activo.

En este sentido 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**.

## **ECONOMIA CIRCULAR**

### **Comprometidos con el medio ambiente**

Hemos continuado dando pasos en nuestro compromiso para que cada sorbo de nuestras cervezas sea sostenible. Los indicadores medioambientales de nuestros procesos así lo indican, pero el trabajo continuo de todos los departamentos nos permite mirar con optimismo alcanzar nuevas metas. **La sostenibilidad medio ambiental es su vector de trabajo.**

En 2024 hemos continuado dando pasos:

#### **. CEREAPI, un modelo de gestión sostenible de la cebada.**

A través de este innovador proyecto que desarrollamos junto a agricultores y apicultores de Aragón se pretende diseñar un modelo de gestión sostenible de la plantación de cereal para **elaborar cerveza** y la de melíferas para que las **abejas hagan miel**. Se combina así la apicultura con el cultivo de la cebada.

Se siembran plantas melíferas en las lindes de los campos para que contribuyan **a mejorar el hábitat de insectos polinizadores y también la biodiversidad del entorno agrario**. El proyecto tiene su campo de operaciones en una finca experimental ubicada en Tabernas de Isuela (Huesca). Es aquí donde se **está buscando el equilibrio y la coexistencia entre la agricultura cerealista y los insectos polinizadores**.

- **Hacia el cultivo de lúpulo de proximidad.**

El 26 de junio reunimos a más de medio centenar investigadores y agricultores que estaban interesados en esta nueva plantación en el territorio aragonés. Bajo el título “**cómo cultivar lúpulo**” les convocamos en el Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón ubicado en Montañana. **Antonio Fumanal**, nuestro maestro cervecero y responsable de I+D de cervezas Ambar habló de “el porqué del cultivo de lúpulo de proximidad”, le siguió uno de los mayores operadores de lúpulo a nivel mundial, la empresa *Hopsteiner*, que en boca de su director general **José Antonio Magadan**, disertó sobre su agronomía. Durante ese día se mostró el caso pionero del cultivo en Aragón por parte del agricultor darocense **Francisco Maicas** y también la situación actual del mercado del lúpulo a nivel global y local con la intervención de **Adolfo Schott Steinberg**, director comercial de *BarthHaas* que desde su sede en Nuremberg. Cerró la convocatoria **Miguel Gutierrez**, Director Gerente del Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón (CITA).

- **Un nuevo bosque Ambar en Vicién (Huesca).**

Hemos seguido desplegando nuestro **proyecto Ebrovida** con la plantación de un nuevo bosque. El 9 de mayo, más de 50 voluntarios, en su mayoría empleados y familiares de nuestra empresa, participaron en una primera plantación de árboles en la localidad oscense de Vicién. Supone la **reforestación de unas 10 hectáreas**. Fueron más de **2.500 especies** como espinos, encinas, sabinas, pinos, manzanos, almendros e higueras silvestres las que volvieron a poblar el Cerro de San Gregorio, donde se ubica la ermita y casa del santero datadas en el siglo XVII. Este enclave sufrió los avatares de la guerra civil donde los árboles se emplearon para leña y como defensa. Luego, los procesos de erosión, el pasto y paso de ganado, acabó afectando a la morfología del terreno y a la vegetación existente, creando un espacio yermo.

Las diez hectáreas recuperadas se suman a los otros dos bosques Ambar en Aínsa y en Peñaflor con más de 3.000 árboles y que con este último ya suman **5500 los plantados**.

La localidad forma parte de las rutas recuperadas por el Gobierno de Aragón para recordar los escenarios históricos de la Guerra Civil. Por tanto, será una zona verde pública que se verá a muchos kilómetros a la redonda y desde otros pueblos.

Este bosque quedará registrado en la oficina del cambio climático del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD). Es una de las actividades del proyecto “Ebrovida” y ayudará a mitigar el cambio climático, capturando y almacenando **305 toneladas de CO2**, además, la reforestación generará biodiversidad y riqueza natural en la zona”.

## Comprometidos con la sociedad para celebrar la vida

- **Una fábrica centenaria para visitar**

Durante 2024, han sido **9200 personas** las que han visitado la fábrica histórica de La Zaragozana que forma parte del **patrimonio industrial de Aragón** y de la memoria cervecera de España. (En 2023, fueron 8222 personas).

Además, en el conjunto del recinto (al Espacio Ambar donde se acogen presentaciones y catas, se ha añadido el nuevo de Talleres para exposiciones) se han realizado cerca de **50 eventos culturales** frente a los 40 del año pasado. Destacar las más de 1000 personas que han visitado la exposición de PhotoEspaña o las 500 personas del cine de verano dentro del Festival Retina. El **número de actividades que ha ascendido a 567** frente a los 290 del 23.

- **Un nuevo espacio para la cultura: los talleres Ambar.**

Hemos recuperado los antiguos talleres de 1960 para ofrecer un lugar único donde albergar manifestaciones culturales. Este espacio industrial tiene **300 metros cuadrados** y es donde se llevaba a cabo el mantenimiento industrial y eléctrico de la fábrica. Una nave, cuya fecha de construcción se ubica en torno a los años 60, en una de las ampliaciones de la fábrica a cargo de los planos de Regino Borobio.

Para su estreno acogimos la exposición Animas del fotógrafo zaragozano **Jorge Fuembuena**. La cita formaba parte del **Festival PhotoESPAÑA** y ha permanecido visitable de octubre a diciembre.

El espacio volvió a la vida preservando el espíritu constructivo con el que estuvo en marcha más de medio siglo. Quienes visitaron la exposición destacaban cómo **el continente, los antiguos talleres, y el contenido, los retratos, convivían a la perfección** creando una atmósfera que invitaba a la reflexión.

Estuvieron representadas 11 series del autor de una obra que se encuentra presente en numerosas colecciones privadas y públicas. Se expusieron *Liberta (2023)*, *Las últimas luces (2015)*, *Rainbow (2023)*, *Chavales del arroyo (2022)*, *The Argonauts (2011)*, *Extraña Belleza (2018)* o *Insectum (2022)*.

- **Fábrica Moritz.**

Más de **5000 metros cuadrados** en Ronda Sant Antoni ocupa la fábrica histórica de Moritz desde 1958. Este recinto histórico aúna la esencia renovada de nuestra marca que 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 (cervecera, cocina, salas...) y acaban con una formación cervecera por parte de los maestros cerveceros.

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.

- **Celebración del 90º Aniversario Velódromo. Un referente histórico de la hostelería barcelonesa.**

Hemos seguido celebrando el aniversario de este referente histórico de la hostelería barcelonesa uniendo **la tradición y la modernidad**. Nuestros maestros cerveceros de Moritz crearon **La Velo**, una **cerveza fresca** homenaje a aquellas que se elaboraron a comienzos del siglo pasado. Además, durante este periodo se ha podido degustar un menú diseñado por el director gastronómico del Grupo y chef Estrella Michelin, **Jordi Vilá**.

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

Reinvertir en las comunidades donde nuestras marcas están presentes a través de la cultura es uno de nuestros pilares estratégicos. Nuestro proyecto es diverso y amplio en cuando a las disciplinas, no buscamos sólo territorios masivos sino que nos aliamos con apuestas más arriesgadas. La colaboración con creadores, asociaciones e instituciones es constante. Destacamos algunas de ellas:

- **Nueva edición de PhotoEspaña.**

Hemos continuado con el patrocinio de este certamen que se convierte en el punto de encuentro para el mundo de la fotografía. Un festival pensado y hecho en España, que se ha convertido en una **referencia internacional** gracias al trabajo y la implicación de especialistas y agentes del ámbito artístico, cultural, político, la colaboración de instituciones y la participación del público.

El Festival ha tenido siempre una visión internacional, dirigiendo su mirada a grandes territorios artísticos: Europa, Norteamérica, Latinoamérica, Extremo Oriente, etc. Sin embargo, la fotografía española ha tenido siempre un papel relevante en PHotoESPAÑA, cuya intención es presentar una panorámica que dé cuenta de su riqueza, energía y pluralidad. Entre las acciones propias, como hemos citado, destacamos la exposición de Jorge Fuembuena y el concurso “Todo al rojo”.

- **Todo al rojo, la apuesta visual de Cervezas Ambar**

En agosto, Ambar lanzó, dentro de las acciones de patrocinio del Festival PHotoESPAÑA 2024 la convocatoria **#TodoAlRojo**, un concurso de fotografía online que invitó a descubrir el pequeño gran fotógrafo que todos llevamos dentro. Buscando mostrar, a través del color

representativo de la marca, la energía vibrante y el espíritu apasionado que el color rojo representa en nuestras vidas.

El certamen, que en la pasada edición registró **3.200 fotografías**, con más de **5.700 imágenes compartidas a través de la red social**. El premio estuvo dotado con tres reconocimientos en metálico de 500 euros para las 3 mejores fotografías y cinco accésits consistentes en producto y experiencias Ambar.

- **Moritz patrocinador oficial de Sitges Film Festival.**

Se trata de uno de los eventos cinematográficos más reconocible de Europa y es el primer festival de cine fantástico del mundo. Moritz nuevamente se convirtió en patrocinador de la **57ª edición** que batió de nuevo récord de asistencia de público y de personalidades. Es la manifestación cultural con más impacto mediático de Cataluña. Por el mismo pasaron este 2024, figuras tan conocidas del género como **Alexandre Aja, Steven Soderbergh o Nacho Vigalondo**, y el actor australiano **Geoffrey Rush** que recibió el premio honorífico.

- **Cine a la fresca en la fábrica Ambar con el Festival Retina.**

Albergamos al **Festival Retina** que une cine y música. Invita a músicos a desarrollar una nueva banda sonora para una película e interpretarla en directo mientras se proyecta. Con un **lleno total** se pudieron ver dos películas los días 13 y 14 de septiembre. Por primera vez, este festival se celebró al aire libre, donde además se podían degustar una selección de nuestras cervezas más especiales. Se pudo disfrutar a los burgaleses **Fetén Fetén** interpretando **música en directo** a la simpar «**El milagro de P. Tinto**» (Javier Fesser, 1998), un proyecto que se estrenó en 2022 con una gran acogida. Con mucho cariño fue recibida también la propuesta elegida para los madrileños **Club del Río** acompañando a la oscarizada «**Nomadland**» (Chloé Zhao, 2020).

- **Proyecto OCRE, la cultura en el entorno rural.**

Nuevamente apoyamos este proyecto que se centra en el desarrollo de actividades culturales en el mundo rural respetando el medio ambiente. Es la demostración que en los pueblos pequeños pueden acontecer cosas enormes. Se lleva haciendo desde el año 2020. Al paraje de **Mozota** que ha albergado el **Bosque Sonoro** se unieron el **Brizna Festival de Ayerbe**, el festival más pequeño del mundo de música clásica en **Villanueva de Jiloca** y el **Doña** en la **Almunia de Doña Godina**, todos ellos en Aragón.

Además, este año, se han celebrado en el Santuario de la Virgen de las Lagunas de Cariñena, las Jornadas “**Nuevas metodologías para el desarrollo de proyectos culturales del mundo rural**”, organizadas por la Universidad de Zaragoza, concretamente por el Observatorio Aragonés de Arte en la Esfera Pública junto al de 'Despoblación y Creatividad' de la Diputación Provincial de Zaragoza. Cervezas Ambar ha sido ponente hablando de cómo diseñar el patrocinio de estas actividades.

- **Conciertos “menudos” de Ambar sobre las aguas del pantano de Lanuza.**

Ambar organizó dentro del marco de **Pirineos Sur**, “Conciertos Menudos”, unos tiny concerts en el Embarcadero Suscalar. En una velada única se ofrecieron varios conciertos en el corazón del **Valle de Tena** junto a Ixeya. Esta iniciativa que aunó **música, naturaleza y cerveza**, se convirtió en una experiencia muy especial para los cientos de asistentes. Contó con la participación de los músicos Alejandro y María Laura, y de Lorena Alvarez los encargados de que los asistentes al concierto puedan disfrutar de la música en un paraje inigualable.

- **Apoyo a las fiestas locales.**

Nuevamente Ambar patrocinó las Fiestas del Pilar de Zaragoza. Tras el éxito del pasado año, volvió el **Ambar Pass**, la mejor manera de vivir la fiesta como un auténtico VIP. Como ya viene siendo habitual, un año más los botellines de Ambar Especial llevaron en sus **etiquetas el cartel ganador de 2024**. “**Gigantes y cabezudos**” de la zaragozana residente en París, Helena Pallarés. Ambar también patrocinó los espectáculos de **drones** en el Recinto Ferial.

Y, como cada año en primavera el Ayuntamiento programa **Zaragoza Florece** al que nos sumamos realizando instalaciones florales con el eje central de la cerveza. Es el parque principal de la ciudad quien acoge este evento tan llamativo, pero en esta ocasión, hemos querido desde Ambar **acercarlo al tubo zaragozano con intervenciones en algunos de sus balcones**, sorprendiendo a los visitantes que recorren las calles para tomar tapas y cerveza.

- **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.

En el “barri” donde está ubicada nuestra histórica fábrica Moritz, **Sant Antoni**, colaboramos en múltiples eventos, destacando el **aperitivo popular** de la mano de la **Asociación de Diables** y la tradicional “**Cursa**” por las calles del mismo, en la que participan miles de personas.

- **Ambar a ritmo de “micheladas y alebrijes mexicanos”, en Vive Latino España 2024**

Los 37000 asistentes fueron retados al sabor más picante, a descubrir los 38 artistas del festival a través del show “Quién es quién” o fotografiarse con figuras gigantescas.

Para ello, se preparó un **photocall** con vida propia gracias a los alebrijes, unas **figuras fantásticas del arte popular mexicano** a tamaño gigante que se pudieron encontrar en

diferentes puntos del recinto y con las que se podían fotografiar. Por el escenario Ambar pasarán artistas como Bomba Estéreo, Los Planetas, SFDK, La Habitación Roja, Rayden, Dorian, Mikel Izal o también los legendarios Hombres G. A esta experiencia musical se sumaron las actividades pensadas por Cervezas Ambar para que todos los asistentes exprimieran su experiencia latina al máximo.

Los dos días del festival, se organizó un concurso en formato TV show donde había un **‘Quién es Quién’** gigante. También se montó otro reto para encender la chispa durante el festival. En esta ocasión, fue Claudia Polo de @soulinthekitchen quien se encargó de poner a prueba las papilas gustativas de los más cerveceros con la ruleta **“A FUEGO de Ambar”**, con productos muy picantes. Y también estaba el puesto de **cócteles itinerantes muy mexicanos** atendido por dos personajes con “looks” inspirados en los mariachis dispuestos a poder “micelar” las cervezas Ambar.

- **Homenajea a los artistas falleros por parte de Ambar**

Con el fin de reconocer y hacer visible el esfuerzo y el papel fundamental de los artistas falleros, Ambar lanzó una **edición exclusiva dedicada a las Fallas de Valencia** y, sobre todo, a la figura de los artistas falleros. Este homenaje forma parte del acuerdo de colaboración con el **Gremio de Artesanos Artistas Falleros de Valencia**. El objetivo es reconocer y hacer más visible el oficio de artista fallero. Así, las botellas edición Fallas contemplaron en sus etiquetas las distintas habilidades y fases del proceso de creación de estos profesionales artesanos, que tanta pasión y compromiso ponen a sus creaciones. Para la creación y edición de las etiquetas que adornaron las botellas, Ambar contó con otro gran **artista**, el ilustrador saguntino, **Borja Bonaque**.

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

Nuevamente participamos en el proyecto que impulsa esta ONG y que como cada año más de **800 artistas** preparan postales dibujadas cuya recaudación va destinada a financiar las actividades de los residentes de esta comunidad terapéutica en Zaragoza. La exposición se realizó en los salones de la Diputación de Zaragoza bajo el título en **Arte solidario en formato postal**. La compra se realiza sin saber quién es el autor de la obra que se está adquiriendo.

- **Apoyo a la cultura local**

A Ambar le gusta el **cine** y eso se manifiesta en la colaboración que realizamos en los **Festivales de Zaragoza, La Almunia** o el de la **comedia** que se celebra en **Tarazona**. También la música y este año hemos repetido en nuestro apoyo a los **Premios de la Música de Aragón** y a los festivales: **Amantes de Borja, Lagata en Azuara, Estaciones Sonoras en Cascante, Bombo y platillo en Zaragoza**. También la música popular con la **Banda de Gaitas de Boto Aragonesas** con motivo de su 15º aniversario. Y también el **Río Babel en Madrid**, los ciclos de **Jazz del Círculo de Bellas Artes de Madrid** o el de

**Zaragoza.** Sin olvidarnos de la literatura con **Aragón en Negro**, el **Teatro de Las Esquinas**, el **Festival Eszena** y el Festival de **Teatro de Huesca**. Y en recreaciones, además de las Bodas de Isabel, participamos en la de la **apertura internacional del Canfranc**. Y no podía faltar la moda con la **Aragón Fashion Week**.

**Los markets locales que apoya Moritz** son un territorio apropiado para apoyar a diferentes artistas en los territorios de la **moda, de la música y de la gastronomía**. Dos son los referentes: **Palo Alto en Barcelona que celebramos su 10 aniversario** y **La Santa en la Costa Brava con participación de 250.000 personas**. Además, apoyamos el **Festival OFFF**, un festival que se enfoca en la formación y difusión del talento emergente en los ámbitos de la creatividad, el diseño, el arte visual y la cultura digital. Este año ha contado con 70 ponentes de renombre internacional entre los que destacaron Stefan Sagmeister, Stuart Langfield, Timothy Goodman, Marina Willer o David Wilson. Además desde Moritz se da apoyo a conciertos en el territorio como el **Festival ITACA** en varias localidades del **Empordá** y a un gran festival como L'Estartit por **Sant Joan**.

- **La cerveza de las Bodas en Teruel**

Son doce los años de colaboración con esta recreación teatral que se celebra en Teruel en la que participamos montando una Abadía y participando **voluntarios de la empresa en su teatralización**. Durante el fin de semana de la Leyenda de los Amantes ofrecemos una cerveza elaborada para la ocasión que se elige entre representantes sociales de la ciudad. Además, un año más, hemos instalamos 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.

### **Comprometidos con el deporte.**

A nuestros consumidores les gusta el deporte y a nosotros también. Colaboramos con los principales clubes y competiciones, pero también con quienes habitualmente lo practican.

- **Con los equipos y competiciones de élite.**

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

- **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 de Bomberos Zaragoza, la media maratón de Pamplona, la Correría de la Guardia Civil de Zaragoza, la X carrera de empresas Esic Zaragoza**, . A estas se añaden otras pruebas como **Teruel Bike, Zufarian Race, la Baja Aragón y Aquavolley.**

A la larga lista de colaboraciones añadimos algunas nuevas este año como el calendario de pruebas de la **Federación Aragonesa de Deportes Tradicionales**, el **IV Open Indoorwall de Jaca**, la Federación aragonesa de **Guiñote** y la concentración **Motrasto Gastrorider de Barbastro.**

Además, cerca de **1.000 personas participaron en la VIII Edición de la carrera Ambar Ebrovada** en la mañana del domingo 17 de noviembre. Tras el exitoso formato de la edición anterior, la carrera contó con tres circuitos, de 20km, 11km y 6km. Este último con la posibilidad de hacer la modalidad de andada popular. Como novedad, el recorrido comenzó en la Plaza de España de La Cartuja, localidad **próxima a nuestra fábrica**, siguiendo el **margen del río Ebro** para recorrer la ribera del Gállego hasta enlazar con el Camino Natural de La Alfranca y volver a La Cartuja. El recorrido permitió a los participantes disfrutar del maravilloso paisaje.

- **Con el deporte universitario.**

Continuamos apoyando desde **Moritz** el proyecto **Unirun** 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 el convenio con el **área de deportes** de la **Universidad San Jorge en Aragón** para impulsar la práctica deportiva y la participación en distintos acontecimientos.

- **Homenaje al campo de fútbol de LA ROMAREDA.**

Con motivo de su **demolición** rendimos homenaje al estadio referencia de la ciudad. Para ello realizamos un audiovisual titulado **"Romareda, muchos sueños cumplidos"**.

Una pequeña demostración audiovisual de lo que ha significado La Romareda para los zaragozanos y aragoneses. Desde su inauguración el 8 de septiembre de 1957, fue escenario de importantes eventos en el mundo deportivo y musical. Con un **"ya lo**

**entenderás"** como cierre del audiovisual, el vídeo producido por Ambar mandó un **emotivo mensaje** que daba paso a las nuevas vivencias que acogerá este campo de fútbol en el futuro y del que podrán disfrutar las nuevas generaciones de aragoneses una vez se construya de nuevo.

## **5.2 Información fiscal**

El resultado consolidado del Grupo Agora en España antes de impuestos, ha supuesto un resultado positivo de 3.492 miles de euros en el ejercicio 2024 (en el ejercicio 2023: 2.251 miles de euros).

Respecto al impuesto sobre beneficios pagado, entendido este como el impuesto corriente, ha ascendido a 1.062.512 euros en el ejercicio 2024 (en el ejercicio 2023: 192.474 euros).

En cuanto a subvenciones, durante el ejercicio 2024 se han cobrado 136.806 euros (2023: 229.675 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:<br>1.) su entorno empresarial,<br>2.) su organización y estructura,<br>3.) los mercados en los que opera,<br>4.) sus objetivos y estrategias,<br>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:<br>1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos<br>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<br>* cómo el grupo <u>gestiona</u> dichos riesgos,<br>* explicando los <u>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</u> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.<br>* 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 / Perímetro | Estándares GRI relacionados | Apartado del Documento | Comentario |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------|------------------------|------------|
| Cuestiones medioambientales | <b>Global Medio Ambiente</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                               |                     |                             |                        |            |
|                             | 1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;<br>2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;<br>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                      | n/a        |
|                             | <b>Contaminación</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                               |                     |                             |                        |            |
|                             | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono 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         | 2.5;2.8                | n/a        |
|                             | <b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                               |                     |                             |                        |            |
|                             | <b>Economía circular</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | SI                                                            | Global              | 3-3                         | 2.6;2.8                | n/a        |
|                             | <b>Residuos:</b> Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | SI                                                            | Global              | 306-2                       | 2.6;2.8                | n/a        |
|                             | <b>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | NO                                                            | Global              | 3-3                         | 2.6                    | n/a        |
|                             | <b>Uso sostenible de los recursos</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                               |                     |                             |                        |            |
|                             | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | SI                                                            | Global              | 303-1; 303-2, 303-3         | 2.4.1;2.8              | n/a        |
|                             | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | SI                                                            | Global              | 3-3, 301-1                  | 2.4;2.8                | n/a        |
|                             | Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | SI                                                            | Global              | 103, 302-1, 302-4           | 2.4;2.8                | 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                | 2.5;2.8                | n/a        |
|                             | Las <b>medidas adoptadas</b> para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | SI                                                            | Global              | 3-3                         | 2.5;2.8                | 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                         | 2.5;2.8                | n/a        |
|                             | <b>Protección de la biodiversidad</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                               |                     |                             |                        |            |
|                             | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | NO                                                            | Global              |                             | 2.7;2.8                | n/a        |
|                             | <b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | NO                                                            | Global              |                             | 2.7.1;2.8              | 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 profesionales</u> .                                                                                                                                                                                                                                       | 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), <u>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;</u> | SI                                                            | Global              | 3-3                         | 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 <u>procedimientos de diligencia debida</u> en materia de derechos humanos<br>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                         | 3.8; 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 <u>convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</u> 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 <u>eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación;                                                                                                                                                                                                                                                    | SI                                                            | Global              | 3-3                         | 4.4.                   | n/a        |
|                         | La <u>eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</u> ;                                                                                                                                                                                                                                                                  | SI                                                            | Global              | 409-1                       | 4.4.                   | n/a        |
|                         | La <u>abolición efectiva del trabajo infantil</u> .                                                                                                                                                                                                                                                                        | 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 <b>poblaciones locales y en el territorio</b> ;                                                                                                                              | 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;<br>* 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<br>Impuestos sobre beneficios pagados                                                                                                                                                             | SI                                                            | Global              | 207-4                       | 5.2                             | n/a        |
|                         | Subvenciones públicas recibidas                                                                                                                                                                                                      | SI                                                            | Global              | 201-4                       | 5.2.                            | n/a        |