



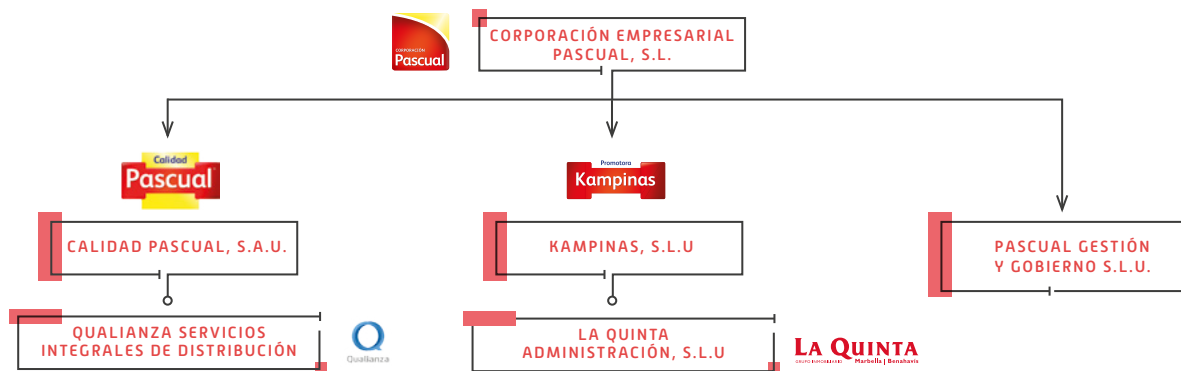
# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

CORPORACIÓN EMPRESARIAL PASCUAL



# MODELO DE NEGOCIO

Corporación Empresarial Pascual, S.L. (en adelante, Corporación) es una sociedad de propiedad familiar, constituida en España y que tiene su domicilio social y fiscal en Madrid, donde se encuentran ubicadas sus oficinas centrales. La Corporación opera principalmente en el sector de la alimentación y bebidas a través de Calidad Pascual S.A.U. y sus sociedades dependientes (en adelante, Calidad Pascual). Además, tiene presencia en el sector inmobiliario con Kampinas S.L.U. como sociedad dominante, aunque esta actividad supone menos del 4% en 2019 del importe neto de la cifra de negocios total de la Corporación. La estructura societaria del grupo se configura de la siguiente manera:










La actividad de Calidad Pascual se divide fundamentalmente en:

- **Elaboración, envasado, comercialización y distribución de productos lácteos, bebidas vegetales, productos funcionales, café, productos derivados del huevo y envasado de agua mineral natural.** Estos productos se comercializan bajo las marcas Pascual, Vivesoy, Bifrutas, Mocay, Bezoya y The Goods fundamentalmente en el mercado nacional español, aunque su presencia en el exterior ha llegado a más de 70 países. Los principales elementos de la cadena de suministro de la Compañía son el sector agroganadero (aprovisionamiento de leche, huevo, café y soja), los manantiales de agua mineral natural Bezoya, la actividad industrial en las fábricas de Aranda de Duero (Burgos), Gurb (Barcelona), Pamplona (Navarra) y en las poblaciones segovianas de Ortigosa del Monte y Trescasas.
- Adicionalmente, Calidad Pascual ha alcanzado **acuerdos con compañías y marcas de reconocido prestigio para la producción, comercialización y/o distribución nacional de sus productos** como Idilia foods (Cola Cao y Okey), Upfield (Flora), Agua das Pedras Salgadas, Kellogg, Heinz, Conservas Garavilla (Isabel), Aceites y Vinagres Cosecha de Borges, Grupo Ágora (Ambar y Marlen) y AUARA.
- Por último, Calidad Pascual, a través de la sociedad Qualianza Servicios Integrales de Distribución SLU, ofrece **servicios de distribución**, a través de las 27 delegaciones comerciales que conforman nuestra red nacional de distribución propia, para una amplia gama de productos y marcas que complementan el porfolio de productos que Calidad Pascual ofrece a sus clientes de hostelería y alimentación tradicional.

La estructura de gobierno de la Corporación se configura de acuerdo con un Modelo de Empresa propio, cuyo objetivo es trasladar el propósito de la familia propietaria a la gestión, y basado en las mejores prácticas de buen gobierno y excelencia. Dicho modelo se vertebra en cuatro ejes:

- **La propiedad** de la Corporación define la visión, misión y valores.
- **Los Órganos de Gobierno** (Consejo de Administración y sus comisiones delegadas: Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Personas y Comisión de Responsabilidad Social Corporativa) se encargan de aplicar y recoger dichos principios en el Código de Conducta y en las correspondientes políticas: Política Fiscal Corporativa, Política de Control y Gestión de Riesgos, Política de Cumplimiento, Política de Responsabilidad Social Corporativa y Política de Personas.
- **Los Comités de supervisión** (Comité de estrategia y crecimiento de Calidad Pascual y Comité Inmobiliario) y los respectivos Comités de Dirección de cada negocio, velan por la integración en la formulación y planificación estratégica de las necesidades y expectativas de los grupos de interés, obtenidas a través de los procesos de escucha a consumidores, clientes, empleados, proveedores, sociedad y accionistas.
- La estrategia definida por los **Comités de Dirección** se despliega por toda la Corporación a través de un modelo de gestión y mejora continua propio llamado Mare Nostrum, en torno al que se estructura el día a día de la operativa de la compañía.

**Durante 2019 se ha llevado a cabo una revisión de la identidad y propósito de la empresa por parte de la Familia Pascual. La reflexión ha girado en torno a los elementos clave de la misión, visión, valores y propósito:**

-  Esencia familiar
-  Sólidos valores
-  Sentido de trascendencia
-  Productos y servicios que aportan calidad de vida y bienestar
-  Dar lo mejor por el futuro de la alimentación
-  Anticipar las necesidades
-  Aportar valor

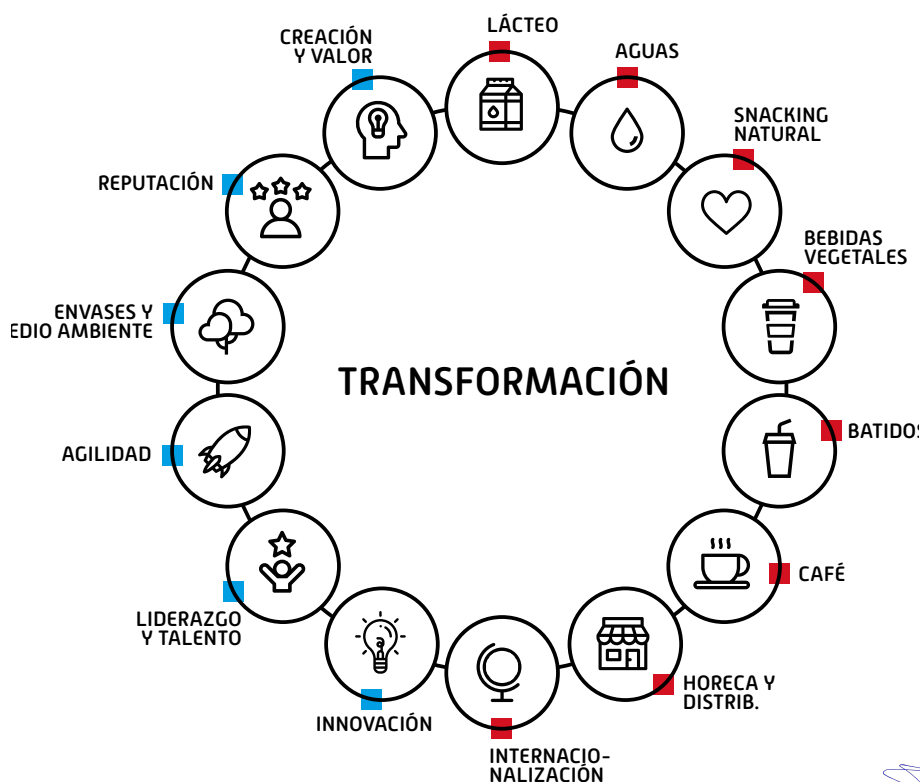
**Como resultado de esta reflexión en 2019 la compañía ha reforzado el modelo de empresa en sus 4 capas:**

- Identidad y propósito revisitado.
- Profundización en el modelo de buen gobierno: publicación de la Política de Personas que complementa al resto de políticas de Consejo. Mejoras en el funcionamiento de las Comisiones. Desarrollo de los sistemas de gestión de riesgos y cumplimiento: ciberriesgo, fuga de información, continuidad de negocio, evaluación de riesgo de fraude alimentario, implantación de nuevos sistemas de identificación de requisitos legislativos y su gestión.
- Potenciamiento de los procesos estratégicos con fuerte impulso de la escucha sistemática de las necesidades y expectativas de los grupos de interés como elemento clave para definir la estrategia. Como resultado de este proceso surge el nuevo Plan estratégico 2020 - 2023.
- Consolidación del modelo de gestión Mare Nostrum: desarrollo del modelo de excelencia operacional y despliegue en toda la empresa Office 365 como herramienta colaborativa, así como apertura del camino a la Agilidad.

Por otro lado, el posicionamiento estratégico de la Corporación en 2019 tiene su origen en la estrategia Horizonte 2020 definida en años anteriores y que cubre el periodo 2015-2020. Horizonte 2020 se centra en el crecimiento sostenible y rentable, formulando ocho metas estratégicas con sus correspondientes objetivos:

- **Enamorar** al consumidor a través del desayuno, snacking y la hidratación saludable.
- Ganar la **admiración** de nuestros clientes mediante propuestas integrales e iniciativas en el punto de venta, con los mejores clientes y en nuestras categorías clave.
- Impulsar la **internacionalización**.
- Sentar las bases del **crecimiento inmobiliario** consolidando Real de La Quinta, retomando la promoción de viviendas y mejorando la calidad y el margen de los servicios.
- Mejorar la **productividad**, maximizando el retorno de nuestros clientes, optimizar costes de compra y transformación, optimizar nuestra cadena suministro y asegurar una organización ágil y eficiente.
- Enamorar a nuestros **empleados** mediante un modelo de liderazgo inclusivo, garantizando un entorno seguro, saludable y de reconocimiento y fomentando el alineamiento cultural y la diversidad.
- Impulsar la **sostenibilidad social y medioambiental**, siendo referentes en bienestar, nutrición y salud, desarrollo social y gestión responsable de nuestro impacto medioambiental.
- Asegurar la **sostenibilidad económica** para afrontar el futuro con garantías, asegurando los recursos financieros necesarios para la creación de valor de los negocios conforme a las expectativas de los accionistas.

La Corporación ha desarrollado el marco de su nuevo plan estratégico 2020 – 2023 formulando y planificando distintos retos estratégicos que surgen de la escucha de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés y del análisis de contexto interno y externo y que han sido validadas y refrendadas por sus órganos de Gobierno. Los retos identificados se reflejan en el cuadro siguiente. Todos ellos se enfocan a desarrollar la capacidad de la Corporación de crear más valor y a abordar la transformación necesaria para hacerlo posible:



Durante el año 2019, la Corporación no ha sufrido cambios significativos de tamaño, estructura, propiedad o cadena de suministro. A cierre del ejercicio, la Corporación cuenta con más de 2.300 empleados, ha obtenido 724.280 miles de Euros de ingresos por la venta de más de 1.100 millones de litros/kilos de alrededor de 500 referencias de productos.

La Corporación presta especial atención a la evolución del contexto macroeconómico de la zona euro y a la previsión de ralentización del crecimiento de la economía en el año 2020. Realiza igualmente un seguimiento de las principales tendencias en los mercados en donde opera y de la evolución de precios de la soja, el café, del precio de la grasa en los mercados lácteos, así como de la evolución de los costes del resto de materias primas. Otros factores relevantes que podrían afectar de manera negativa, en mayor o menor medida, a la sostenibilidad de la Corporación son: las crisis alimentarias, estrés hídrico, falta de suministros o accidentes, Por el contrario, afectaría de manera positiva, por ejemplo, la posición de referentes en cuanto a calidad.

Calidad Pascual ha celebrado en 2019 el 50 aniversario de su fundación bajo el lema “50 años de Calidad Vital” y para conmemorar dicha efeméride ha preparado un amplio programa de actividades, así como eventos e iniciativas de diversa índole tanto para sus públicos internos como externos. Cincuenta años en los que la compañía ha permanecido fiel a una forma de entender la empresa y el negocio: contribuir al progreso social aportando un toque de bienestar y calidad a la vida de las personas.

Las celebraciones se iniciaron en el mes de febrero con el aniversario del Instituto Tomás Pascual Sanz, para seguir en mayo con una gran convención repleta de anécdotas, recuerdos y sorpresas dirigidas a todas las personas, instituciones y compañías que han acompañado a la compañía en este medio siglo.

Posteriormente, la familia Pascual llevó a cabo un tour por los principales centros de trabajo para felicitar personalmente a los más de 2.300 empleados de Calidad Pascual. Así, este viaje del 50 aniversario por el pasado, el presente y el futuro de la empresa ha contado con la presencia de las tres generaciones de la Familia Pascual a lo largo y ancho de la geografía española: Aranda de Duero, Málaga, Santander, Valencia, Madrid y Barcelona. En total, ocho grandes eventos internos y externos por los que han pasado 4700 asistentes.

El 50 aniversario se ha visto acompañado de otras acciones desde las distintas unidades de negocio, como el lanzamiento de una edición limitada con el diseño del primer tetrabrik aséptico de España: el brik de Leche Pascual de 1973, iniciativas de fidelización con los clientes de la División Internacional, así como una amplia estrategia de comunicación interna y externa.



# CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

La gestión medioambiental de la Corporación está avalada por auditorías independientes de organismos acreditados por ENAC para los alcances auditados, conforme a estándares internacionales reconocidos. Así, en el ámbito de la producción de alimentos, Calidad Pascual cuenta con la certificación según la norma ISO 14001:2015 para el alcance del diseño y elaboración de leche UHT, nata UHT, batidos UHT, mantequilla, yogures pasteurizados después de la fermentación, postres lácteos, bebidas vegetales, bebida a base de leche y jugo de frutas, aprovisionamiento de leches de las ganaderías productoras, aprovisionamiento de soja desde las explotaciones productoras, envasado de agua mineral natural, envasado de gaseosa, elaboración de café tostado y gestión de oficinas centrales, Además, bajo este mismo estándar, están también certificadas cuatro de nuestras delegaciones comerciales.

No obstante, la Corporación es consciente de la importancia de compatibilizar las necesidades de crecimiento y rentabilidad económica con un modelo de desarrollo eficiente, sostenible y transparente, haciendo un uso racional de recursos mediante planes y programas medioambientales y el impulso de la economía circular. Dentro de la Política de Responsabilidad Social Corporativa de la Corporación, la política Medioambiental establece una serie de directrices encaminadas a satisfacer las necesidades de los Grupos de Interés en cuanto al impacto ambiental de nuestra cadena de valor:

- **Minimizar** el impacto negativo del conjunto de actividades
- **Evitar** el impacto negativo en el negocio mediante una adecuada gestión de las incidencias y crisis en materia medioambiental
- **Aportar** valor a las marcas con una optimización continua de los recursos necesarios para una adecuada gestión medioambiental
- **Contribuir** a la imagen y reputación de la Corporación, en base a una gestión medioambiental excelente e innovadora.

La meta estratégica de sostenibilidad medioambiental reflejada en la estrategia Horizonte 2020, despliega cinco objetivos: reducción del 20% de las emisiones de CO<sub>2</sub>, reducción del 20% del consumo de agua y electricidad, alcanzar el 50 de% de utilización de PET reciclado botellas Bezoya y el 100% envases reciclables o reutilizables y cero residuos valorizables a vertedero. Todas las acciones necesarias para alcanzar estos cinco objetivos se plasmaron en un Plan Medioambiental que se divide en seis ejes: aprovisionamiento sostenible, producción eficiente, envases, movilidad sostenible, huella ambiental y biodiversidad.

En relación con los retos en materia de sostenibilidad ambiental que persigue la compañía a medio y largo plazo, en primer lugar, se trata de dar continuidad a las principales palancas que han impulsado el plan estratégico medioambiental 2015-2020 que se cerrará en el presente ejercicio 2020. Por otro lado, el fomento de la economía circular (envases sostenibles, residuos y ciclo de vida) y el impulso de la sostenibilidad ambiental en toda la cadena de valor (reducción emisiones, reducción consumo agua, biodiversidad y movilidad sostenible), a través de una gestión de recursos eficiente de forma que se minimice su impacto ambiental, es la ambición que se plasmará en las correspondientes acciones y metas del siguiente plan estratégico en esta materia que será elaborado durante el presente año 2020 con alcance a todas las actividades de la compañía durante los siguientes ejercicios

Como resultado de estas políticas y ambiciones estratégicas, cabe mencionar, el sello 'LEED' de la planta de Bezoya situada en Ortigosa del Monte, destinada al envasado de agua mineral que, acredita que el edificio y sus instalaciones son sostenibles a partir de pautas de diseño objetivas y parámetros cuantificables relacionados con la eficiencia energéticas, uso de energías alternativas, la mejora de la calidad ambiental interior, el desarrollo de los espacios libres de la parcela y la selección de los materiales.

Además, en el negocio inmobiliarios, desde 2018 se viene trabajando para que las promociones que se realizan en Andalucía lo hagan bajo la certificación BREEAM de construcción sostenible. La Urbanización Real de La Quinta será la primera en España, de sus características, en obtener la certificación 'BREEAM\_ES Urbanismo' con la calificación 'Muy bueno'. Asimismo, la promoción plurifamiliar Olivos, que consta de 90 unidades, desarrollada en Real de La Quinta, también obtendrá la certificación "BREEAM\_ES Vivienda".

La planificación de las acciones encaminadas a la mitigación o minimización de las consecuencias de la actividad en el corto, medio y largo plazo en el medioambiente, se basan en la identificación de los aspectos ambientales, los impactos derivados y su evaluación. De esta manera la Corporación mide el desempeño medioambiental de todas sus 27 delegaciones, oficinas centrales de Manóteras y 6 fábricas (Arteovo, Gurb, Aranda, Mocay, Bezoya I y Bezoya II), actividades y productos a lo largo de todo el ciclo de vida (Desde el diseño y desarrollo hasta la disposición final de los residuos por parte del consumidor final).

Los recursos de los que dispone la Corporación para la gestión medioambiental de Calidad Pascual son 11 personas en 2019 vs 11 personas en 2018 (gestores responsables de medioambiente), los cuales identifican y registran cada alcance de gestión medioambiental (centro de operación, área o proceso). Los aspectos medioambientales que concurren en cada uno esos alcances se identifican atendiendo a condiciones de normal funcionamiento de estos, condiciones de funcionamiento anormal o situaciones de emergencia. Los efectos actuales y previsibles que se derivan de las actividades de la organización se categorizan en consumo de materias primas, consumo de recursos naturales, emisiones a la atmósfera, ruido interno y contaminación lumínica, vertidos, residuos no peligrosos o residuos peligrosos; identificándose si la Corporación tiene control, control parcial o influencia sobre el mismo. Los impactos ambientales derivados de cada uno de estos aspectos son evaluados como significativos o no significativos atendiendo a sus características y circunstancias específicas. Los aspectos identificados como significativos son utilizados como información relevante para los objetivos y metas de la Corporación, bien en su conjunto o de forma específica para cada alcance. Las medidas adoptadas para atenuar el resultado de estos efectos conforman el Plan Medioambiental de la Corporación mencionado anteriormente.

Los principales riesgos identificados y las medidas definidas para prevenir o atenuar su impacto son:



Abastecimiento no sostenible de **agua**, para el cual se pone en marcha medidas para reducir su consumo. Algunos ejemplos son la optimización de ciclos de limpieza de las instalaciones (todas las salas de producción), validación de limpiezas con ciclo único (limpieza de cisternas y estudio de ampliación a todas las salas de producción en Aranda) o compra de equipos con menor demanda de agua para su funcionamiento (equipos de tratamiento térmico VITIS instalados en Aranda y Gurb).



Abastecimiento no sostenible de **envases y embalajes**. Todas las acciones relacionadas con los envases de los productos de Calidad Pascual están sujetos a la Estrategia de Envases Sostenibles que cuenta como ejes de actuación: envases 100% reciclables (fácilmente reciclables), incorporación de materiales reciclados (incorporación de PET reciclado a los envases y utilización del 100% de las etiquetas de papeles y envases Brik procedentes de recursos

madereros sostenibles económica, social y medioambientalmente, avalado por el sello FSC), emplear materiales sostenibles (investigación de uso de plásticos compostables), reutilización (utilización de envases de vidrio retornable en el envasado de agua mineral Bezoya) y reducción de peso en envases y embalajes. A finales de 2019 se constituyó un grupo multidisciplinar para la búsqueda de un planteamiento global al uso del plástico en los envases. Las conclusiones de este grupo se conocerán a lo largo de 2020 y determinarán la estrategia de Calidad Pascual en el uso de plástico en sus envases.



Baja eficiencia de recursos, para el cual se ponen en marcha medidas encaminadas a reducir el consumo de **energía eléctrica**. En este sentido destaca la modificación de equipos de tratamiento térmico en Aranda para el precalentamiento de la leche antes de su tratamiento térmico con la leche ya tratada térmicamente (modo PLUS) o la sustitución de la tecnología de los equipos de tratamiento térmico en la planta de Gurb (equipos de trabajo a caudal constante por equipos con capacidad de trabajo a caudal variable, además del aprovechamiento del calor del producto ya tratado térmicamente).



No valoración de **residuos valorizables**, para lo cual se implantan medidas de segregación de residuos en los centros para la valorización de estos, con la consiguiente reducción de los kilogramos enviados a vertedero. A lo largo de 2019 se ha realizado un estudio para ampliar el alcance a las Delegaciones Comerciales y a las Oficinas Centrales de Manoterías. A partir de este estudio, en el año 2020 será un año de implantación en estos nuevos alcances.



Incumplimiento de los compromisos de reducción de emisión de gases de **efecto invernadero**, para el que existe un plan de reducción de las emisiones directas e indirectas de CO<sub>2</sub>, a través del uso de materiales reciclables, equipos con mayor eficiencia energética, logística optimizada en las cargas y recorridos, además de una apuesta por una flota de vehículos de reparto eléctrico, vehículos comerciales híbridos enchufables y potenciación del transporte de larga distancia con motores más eficientes.

**La gestión de estos riesgos recae sobre los equipos de gestión medioambiental, coordinados por los gestores medioambientales de cada alcance.** Son los gestores los encargados de realizar la vigilancia de las medidas de control vigentes, así como el seguimiento de los indicadores asociados para la verificación de la eficacia de estas. Toda la información relevante se reporta al Comité de Medioambiente de la Corporación, que consolida los datos de los indicadores para conocer el grado de consecución de los objetivos fijados. Este Comité tiene una frecuencia de reunión trimestral, con una reunión al comienzo de año para la fijación de objetivos y líneas de trabajo, dos reuniones de seguimiento y una cierre al final de año.

**Los mecanismos de gestión medioambiental descritos garantizan el enfoque preventivo en la gestión de riesgos medioambientales.** No obstante, y de acuerdo con el principio de precaución, aunque no se han realizado en el ejercicio provisiones económicas, Calidad Pascual dispone de una póliza de Responsabilidad Medioambiental que garantiza, de acuerdo con las condiciones establecidas, las indemnizaciones exigidas a la empresa por daños medioambientales derivados de su actividad.

**Derivado de la escucha de los grupos de interés, a finales de 2019 se identificó como uno de los retos estratégicos la sostenibilidad ambiental.** Dicha aspiración se consolida en el Reto 12 de la Estrategia de Calidad Pascual para el periodo 2020-2023. En el último tramo de 2019 se han definido las grandes líneas que componen este Reto, para su posterior desarrollo a lo largo del año 2020. Con la identificación y definición de este Reto, Calidad Pascual renueva su compromiso con el medioambiente, como medio para asegurar su sostenibilidad.



**CONTAMINACIÓN**

Uno de los cinco objetivos estratégicos mencionados en cuestiones medioambientales durante el periodo 2015-2020 es la reducción del 20% en emisiones de CO2 a través de medidas encaminadas a su **reducción, reparación, análisis, cuantificación y verificación** del cálculo de la huella de carbono (alcance 1 y 2), según la norma ISO 14064.

Calidad Pascual tiene inscrita su huella de carbono en el Registro de la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio para la Transición Ecológica; siendo la primera empresa del sector lácteo en lograrlo, muestra de un trabajo constante en las políticas responsables. El registro abarca desde el año 2013 a 2017 y en el año 2020 se registrarán simultáneamente los datos correspondientes a las anualidades 2018 y 2019. Dicho cálculo incluye las cinco plantas industriales para la producción de alimentos (Aranda de Duero, Gurb, Bezoya Ortigosa del Monte, Bezoya Trescasas y Mocay), las oficinas centrales y las 27 delegaciones comerciales.

EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO (GEI)		
	2019	2018
Emisiones alcance 1 (tco2eq)	9.614	11.188
Emisiones alcance 2 (tco2eq)	34.122	34.113
Emisiones alcance 3 (tco2eq)	68.320	76.137

Los datos reportados en el actual informe muestran los valores calculados de 2018 y 2019. Tanto los datos correspondientes a 2018 como a 2019 serán auditados para su certificación por una certificadora externa acredita, para su posterior inscripción en el Registro de la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio de Transición Ecológica.

Las estrategias de mitigación de la contaminación se centran fundamentalmente en tres ámbitos:

- **Actividad industrial**, con la búsqueda de la eficiencia energéticas en los procesos productivos, proyectos para el aseguramiento de la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y la apuesta por envases más sostenibles.
- **Logística**, con la distribución de producto terminado de forma especializada, flexible y localizada. Para ello se cuenta con una flota de camiones, para un total de alrededor de 50 millones de kilómetros recorridos
- **Patrocinio de acciones compensadoras**, a través de la generación de espacios verdes a partir de terrenos de bajo valor ecológico (Bosque Pascual).

Todas las medidas se han traducido en una reducción del ratio de emisiones (kg CO2 equivalente por 1.000 kg de producto envasado para los alcances 1 y 2) de un 19,18 % en el periodo 2015-2018 y de un 17,16% en el periodo 2015-2019.

En lo referente a la contaminación por ruido, cada uno de los centros industriales realiza una medición en situación diurna y nocturna, con la periodicidad que marca la autorización medioambiental de cada uno de ellos. El número de puntos de medición varía entre los diferentes enclaves. En aquellos casos en los que las mediciones arrojan valores próximos al límite legal se establecen planes de acción para



1 Se ha ampliado el alcance de las Emisiones directas e indirectas y por ello se ha adaptado el cálculo de 2018 evitando así las estimaciones realizadas en dicho ejercicio. Las principales diferencias del alcance 3 de 2018 respecto a 2017 se encuentran en el *Aprovisionamiento de Materias Primas y en el Transporte y Distribución de Largo Recorrido*. En estas categorías la reducción ha sido de un 35,74 % y 37,33 % respectivamente (2018 vs 2017). La reducción de emisiones se debe fundamentalmente a la caracterización de la flota de vehículos. Se ha pasado en 3 tipos de vehículos con factores de emisión genéricos, a 47 tipos de vehículos distintos, lo que ha supuesto una mejora sustancial de las emisiones de este alcance.

la corrección de la situación. La contaminación lumínica resultante de la actividad industrial no es significativa, por lo que no se establece ninguna medida específica enfocada a este respecto.

## ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Dos de los cinco objetivos estratégicos mencionados en cuestiones medioambientales durante el periodo 2015-2020 son tanto alcanzar el 50% de PET reciclado en botellas de Bezoya como el 100% de envases reciclables o reutilizables y cero residuos a vertedero.

**Aprobada la estrategia de Envases Sostenibles que establece los objetivos y las líneas de actuación para alcanzarlos.** Entre ellas, aplicar desde la fase de diseño el principio de jerarquía de residuos (reducir, reutilizar, reciclar, recuperar, vertedero), así como impulsar la economía circular a través de la innovación.

**Las principales acciones llevadas a cabo en el ámbito de la economía circular, y que además muestran una clara apuesta por la innovación, son:**

- **Reducir los materiales** utilizados en envases.
- La incorporación de nuevos **materiales más sostenibles**.
- Desarrollar una estrategia de materiales que favorezca la **economía circular** a través de su valorización como, por ejemplo, la reutilización de la okara (subproducto de la soja que se utiliza para alimentación animal).
- Iniciativas destinadas a la reducción del **desperdicio alimentario** dentro y fuera de la Corporación:
  - **Participación en los grupos de trabajo existentes sobre desperdicio alimentario en instituciones como la Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas (FIAB) y la Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC).** En este contexto, destacan hitos como la participación en el VII Punto de Encuentro contra el Desperdicio de Alimentos celebrada por AECOC el 26 de septiembre en Madrid en el marco de la Segunda Semana contra el Desperdicio Alimentario o la jornada organizada por la Asociación Española para la Calidad bajo el título "Economía Circular y Desperdicio Alimentario" en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación el 28 de noviembre.
  - **Colaboración con el Ministerio de Transición Ecológica, responsable de la Estrategia "Más alimento, menos desperdicio".** Un programa para la reducción del desperdicio alimentario y la valorización de los alimentos desechados.
  - **Creación de un grupo de trabajo interno para tratar esta materia, con el que se ha conseguido conocer que hace la compañía al respecto en toda su cadena de valor,** contar con una estrategia orientada a la prevención y reducción de pérdidas de materia prima y/o producto y reducción del desperdicio alimentario a lo largo de la cadena de valor.
  - **Desarrollo de acciones formativas dirigidas al equipo comercial que incluyen pautas y recomendaciones que deben tener en cuenta a la hora de asesorar a los clientes,** no solo en la rotación del producto en su establecimiento, sino también en la adquisición de cantidades de producto ajustadas a sus previsiones de venta.
  - **Donaciones de alimentos excedentarios:** Calidad Pascual realiza donaciones de alimentos excedentarios aptos para su consumo. En ningún caso se realizan donaciones de productos que

hayan superado su fecha de consumo preferente, con base en los acuerdos alcanzados con los bancos de alimentos de las ciudades en las que la compañía tiene presencia. Además, Calidad Pascual colabora en la clasificación de los productos con voluntarios de la propia empresa.

› **Campaña de sensibilización social "Movimiento RAP".** El Movimiento RAP es una acción promovida por Calidad Pascual que nace con el objetivo de concienciarnos sobre la necesidad de disminuir la cantidad de alimentos que diariamente tiramos a la basura, así como los principales beneficios que implica la reducción del desperdicio. Para ello lanzamos un movimiento social que tiene como eje de comunicación los conceptos de:

- **Reduce:** para concienciar de la necesidad de reducir los desperdicios que generamos. No se trata de disminuir cantidad de alimentos que consumimos, sino que, entre todos, podamos establecer la mejor forma de optimizarlos, con el objetivo de no desperdiciar nada.
- **Ahorra:** destacar el impacto económico que un buen hábito de compra va a generar en nuestro entorno.
- **Protege:** la producción de alimentos tiene un enorme impacto en el medio ambiente, por lo que debemos evitar derrochar recursos escasos de la naturaleza.

Desde las redes sociales de Movimiento Rap se difundieron mensajes de sensibilización junto con sorteos de regalos sostenibles y ecológicos con motivo de la Segunda Semana contra el Desperdicio Alimentario de AECOC entre los días 23 y 29 de septiembre,

**Como resultado de estas estrategias, a cierre del 2019, se ha alcanzado el 30% de utilización de PET reciclado en los formatos de 1,5 litros, 0,5 litros y de 0,33 litros de agua mineral natural Bezoya vs 25% en 2018.** Además, durante el año 2019, las acciones definidas para la segregación de residuos en las plantas de producción, encaminadas a reducir la cantidad de residuo en vertedero, permitieron alcanzar un valor superior al 97% en 2019 vs 97% en 2018 en el porcentaje de residuos no peligrosos valorizados, lo que se ha traducido en que tres centros productivos (Gurb, Trescasas y Ortigosa del Monte) han alcanzado el objetivo de Residuo 0 a vertedero, lográndose reducciones en el global de su área industrial del 84,48% en los últimos 10 años (2010-2019). En 2019 se generaron un total de 12.653 toneladas de residuos [12.282 toneladas en 2018] [12.607 toneladas de residuos no peligrosos y 46 Toneladas de residuos peligrosos en 2019] vs [12.240 toneladas de residuos no peligrosos y 42 toneladas de residuos peligrosos en 2018].

## **USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS**

Además de los objetivos estratégicos mencionados en cuestiones medioambientales durante el periodo 2015-2020 sobre la reducción del 20% del consumo de agua y electricidad, la Corporación persigue una meta estratégica encaminada al desarrollo sostenible en toda su cadena de valor.

Las principales acciones encaminadas a alcanzar dichos objetivos se dividen en función de su ámbito de aplicación:

- I. **Aprovisionamientos:** acciones y programas diferenciadores e innovadores a través de la aplicación de las políticas de Compra Responsable y de Eficiencia en la Gestión: en general, se emplean criterios ambientales y sociales en la homologación de los proveedores.
  - a. **Aprovisionamiento Agro:** algunos datos de la dimensión de los principales aprovisionamientos de la compañía

APROVISIONAMIENTOS		
	2019	2018
Leche (millones litros)	421,5	421,0
Soja (millones de kilos)	2,2	3,0
Café (millones de kilos)	3,7	3,0
Huevo (millones de kilogramos)	10,0	10,0
Agua* (metros cúbicos)	591.075	633.511

\*agua mineral de la Sierra de Guadarrama, cumpliendo las limitaciones locales establecidas

El suministro de leche cruda se realiza bajo los estándares recogidos en la certificación MSA de seguridad alimentaria. De la misma forma, todas las granjas proveedores disponen del certificado de Bienestar Animal AENOR Conform, que acredita el cumplimiento con los requisitos del modelo AENOR de Bienestar Animal. Este modelo se ha desarrollado junto al Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA) y está basado en el referencial europeo Welfare Quality®, el principal referente europeo en materia de Bienestar Animal. Para su concesión, AENOR, como tercera parte independiente y con el mayor reconocimiento, realiza una exhaustiva auditoría mediante la evaluación de 4 principios: Buena alimentación, Buen alojamiento, Buen estado de salud, Comportamiento apropiado para las necesidades de la especie. Asimismo, el Programa de Eficiencia Productiva en ganaderías persigue, entre sus objetivos, la optimización de los consumos de agua y energía. En relación con el programa de medio ambiente en granjas proveedoras destaca el trabajo que desarrolla la Corporación utilizando una herramienta de evaluación medioambiental de proveedores, elaborando materiales divulgativos y participando en el programa LIFE AgriAdapt.

Por otro lado, en 2019 el Consejo de la Producción Agraria Ecológica de Navarra (CPAEN) ha concedido al proceso de preparación del café del Tostadero de Mocay, en Pamplona, el certificado ecológico. Un gran hito para Calidad Pascual que reafirma su apuesta por el cuidado del medioambiente y la sostenibilidad.

**b. Aprovechamiento No Agro:** En lo referente a los envases y embalajes, el 100% de los envases Brik (603 millones de envases en 2019 vs 590 millones de envases en 2018) y las etiquetas de papel cuentan con el sello FSC, como acreditativos de un origen sostenible y la cantidad de PET reciclado empleado se incrementa todos los años, con el objetivo de alcanzar un nivel de inclusión del 30% en los envases de 1,5 litros, 0,5 litros y 0,33 litros de agua Bezoya.

**II. Procesos de producción:** la Corporación lleva años desarrollando un modelo de producción eficiente y que promueve el uso de energías renovables, capaz de responder a las necesidades del negocio, con un menor impacto ambiental. Como resultado de estas acciones, se constata una reducción del 38% en el consumo de energía en el periodo (2010-2019) vs 34,21 % en el consumo de energía eléctrica en el periodo (2010-2018), gracias a medidas como el acuerdo con EDPR para la compra de energía eólica durante cinco años, comenzando el 1 de enero de 2018, siendo el primer acuerdo de este tipo firmado en España.

**III. Los principales indicadores de consumos de la Corporación** son los siguientes:

<b>CONSUMO DIRECTO - INDIRECTO, INCLUYENDO GASOIL</b>		
	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Consumo energía eléctrica en plantas [Gj]	302.218	320.835
Consumo energía primaria en plantas [Gj]	644.707	656.485
Consumo total gasoil [m3]	158,13	178,60

<b>CONSUMO DIRECTO - INDIRECTO (DELEGACIONES+OFICINAS CENTRALES)</b>		
	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Consumo energía eléctrica [Gj]	15.520	17.000
Consumo energía primaria [Gj]	1.986	2.306

Por su parte, en lo referente al consumo<sup>2</sup> de agua destinado a consumo industrial:

<b>CONSUMO DE AGUA</b>		
	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Consumo total de agua [m3]	2.157.822	2.258.461

## **CAMBIO CLIMÁTICO**

La Corporación incorpora en su visión estratégica, el compromiso en la mitigación del impacto sobre el cambio climático de las actividades derivadas de su actividad productiva. Las medidas diseñadas para adaptarse a los posibles efectos del cambio climático engloban a toda la cadena de valor para maximizar su eficacia y, de esta manera, fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales.

Asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuye al mantenimiento de los ecosistemas y fortalece la capacidad de adaptación a los efectos del cambio climático (fenómenos meteorológicos extremos, sequías, inundaciones y otros desastres) y mejora progresivamente la calidad del suelo y la tierra. En este sentido, se trabaja intensamente en mejorar la gestión medioambiental de las granjas proveedoras de leche, huevo y explotaciones productoras de soja. Las principales líneas de actuación se centran en minimizar los impactos ambientales de nuestra actividad, proteger la biodiversidad y el entorno, implantar medidas de adaptación al cambio climático y cuidar la imagen que las granjas proyectan en la sociedad. Todo ello, y con la colaboración de la Fundación Global Nature, a través de la redefinición del concepto de granja sostenible ambientalmente, en la que conceptos como la protección de la biodiversidad, el uso racional del agua, la gestión de los residuos, la agricultura sostenible, el uso de la energía y sus fuentes de obtención, la autosuficiencia alimentaria y la biodiversidad y el paisaje, son variables que pasan a formar parte de la toma de decisiones en la gestión. Todas estas acciones en el sector primario están enmarcadas dentro de la línea de acción del programa LIFE AgriAdap, que busca la adaptación sostenible de los sistemas agrarios europeos al cambio climático.



**Las acciones diseñadas por Calidad Pascual para la minimización del riesgo derivado del Cambio Climático son:**

- Riesgo asociado al consumo de agua que es un recurso natural escaso. Acciones encaminadas a reducir el consumo de agua en los centros productivos con objetivos concretos a 2020 vs 2015 [reducción de un 20% de la ratio de consumo de agua].

Estrategia de movilidad sostenible. Renovación de flota comercial por vehículos respetuosos con el medioambiente [distintivo 0 emisiones de la DGT]. Con el objetivo de garantizar el reparto urbano y reducir las emisiones de gases y partículas contaminantes. En el marco de la Semana Europea de la Movilidad Sostenible, del 16 al 22 de septiembre de 2019, Pascual presentó su flota 0 emisiones formada por más de 500 nuevos vehículos BMW, híbridos enchufables y 100% eléctricos. Estos vehículos reducen las emisiones de CO2 un 25% y las de Óxidos de Nitrógeno en un 65%, así como las de Partículas en más de un 40%. Además, la compañía ha llegado a un acuerdo con Endesa para la instalación de 76 puntos de recarga entre sus 27 delegaciones comerciales, sus 6 fábricas y las oficinas centrales ubicadas en Madrid.

Cabe finalmente señalar en este punto la renovación en 2019 por tercer año de la acreditación “Flota Ecológica” cumpliendo con los estrictos estándares de respeto medioambiental y sostenibilidad que exigen AEGFA e IDAE. Para conseguir este reconocimiento, no sólo se tienen en cuenta aspectos como la eficiencia de los vehículos, sino que también se valoran otros capítulos como la propia gestión de la flota, la formación de los conductores, la compensación de emisiones, la optimización de rutas, el mantenimiento de los vehículos o el propio compromiso corporativo de las empresas.

- Acuerdo con SEO Bird Life para garantizar un aprovisionamiento sostenible de soja que incluye criterios ambientales y de fomento de la biodiversidad. Firmado en 2018 y a desarrollar en 2019.
- Acuerdo con la Fundación Global Nature. Iniciado en 2016 y con continuidad en los años siguientes, para el desarrollo de un programa ambiental en el que evaluamos y abordamos una producción de leche más respetuosa con el medioambiente. Entre los aspectos a valorar se incluyen la mejora en el cuidado del paisaje y de la biodiversidad, así como potenciar una agricultura más sostenible.
- Participación el proyecto LIFE Agriadapt de adaptación al cambio climático. En España lo coordina la Fundación Global Nature con la que colaboramos a través de 6 ganaderías de leche, proveedoras de Pascual, que participan en el proyecto. El objetivo del proyecto es reducir la vulnerabilidad de las explotaciones agrarias a través de medidas que aumenten la adaptación al cambio climático de explotaciones ganaderas, tierras arables y cultivos permanentes. También se abordan los posibles beneficios ambientales de dichas medidas. Las entidades participantes en el proyecto desarrollan acciones en estrecha colaboración con agricultores y ganaderos, administraciones, escuelas de ingeniería agraria y entidades privadas, con el fin de desarrollar resultados transferibles.
- Adhesión Proyecto LIFE FOREST CO2. Cuantificación de sumideros de carbono forestal y fomento de los sistemas de compensación como herramientas de mitigación del cambio climático, es un proyecto demostrativo, de carácter transnacional, realizado conjuntamente entre España y Francia. Perteneciente a la convocatoria 2014 del Programa LIFE, como parte del subprograma de Acción por el Clima, su principal objetivo es el fomento de los sistemas forestales y la gestión forestal sostenible como una herramienta para la mitigación del cambio climático a través de la aplicación de la normativa europea relativa a la contabilidad de emisiones y absorciones en el sector del uso de la tierra, cambios en el uso de la tierra y la silvicultura (LULUCF), mejorando la base del conocimiento a nivel local y realizando una aplicación práctica integrada que abarque a todos los sectores implicados de interés, incluidos aquellos responsables de la compensación de emisiones, en la puesta en valor de los mismos. Bajo el asesoramiento de los técnicos de Fundación Cesefer, Calidad Pascual contempla las posibilidades para establecer un proyecto de absorción (Bosque

Pascual), de modo que se pueda hacer efectiva la compensación de sus emisiones durante los próximos años.

## PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

**La relación de la Corporación con la Biodiversidad es muy estrecha debido a la ubicación de algunas de sus instalaciones industriales en entornos naturales**, a que la mayor parte de las materias primas de sus procesos productivos provienen de la naturaleza y a los desarrollos urbanísticos.

**En consecuencia, la Corporación trabaja día a día para proteger y conservar la biodiversidad y los ecosistemas de su entorno**; que además suponen la base de la ganadería y la agricultura que impulsa la cadena de valor de la compañía.

**En el caso de las instalaciones industriales, la planta de Aranda de Duero se sitúa en la margen del río Duero.** El principal impacto de la actividad industrial a la biodiversidad se deriva de las aguas de origen industrial vertidas al río y no se considera significativo ya que estas aguas son sometidas a un proceso de depuración, por la planta depuradora de la propia instalación, antes de su vertido. Las características de estas aguas cumplen con los requisitos establecidos por la Confederación Hidrográfica del Duero en materia de composición química, volumen, demanda química de oxígeno y demanda biológica de oxígeno.

**Las plantas embotelladoras de agua mineral natural Bezoya están ubicadas en la provincia de Segovia, próximas al Parque Nacional de la Sierra de Guadarrama.** Los manantiales de agua están dentro de los límites de dicho Parque Natural. El impacto sobre la biodiversidad es bajo, porque se trata de captaciones subterráneas, no afectando al entorno en el que se sitúan. Las tuberías que conducen el agua desde los manantiales hasta las plantas están enterradas y cubiertas por la capa vegetal autóctona.

**A su vez, la Corporación lleva a cabo acciones específicas de concienciación y protección de la biodiversidad.** En este sentido destacan la campaña “La Hora del Planeta” promovida por WWF o el X concurso de fotografía ambiental para empleados de la Corporación Pascual, iniciativas ambas para concienciar sobre la importancia de cuidar el entorno y los recursos naturales; Convenios de colaboración con la Fundación Global Nature y con SEO BirdLife (Manual de Buenas Prácticas) para garantizar un aprovisionamiento sostenible de leche y soja, integrando la biodiversidad y la protección del medio ambiente en la producción primaria.

**Calidad Pascual en colaboración con el Ayuntamiento de Aranda de Duero y la Consejería de Fomento y Medio Ambiente**, a través de la Fundación Patrimonio Natural, promueve la repoblación con especies autóctonas en Aranda, en la que en 2019 fue la V edición del Bosque Pascual. Desde 2015 este proyecto ha plantado más de 4.000 árboles en una superficie superior a 5 hectáreas. En 2019, se firmó la adhesión al proyecto LIFE FOREST CO2. Bajo el asesoramiento de los técnicos de Fundación Cesefor, Calidad Pascual contempla las posibilidades para establecer un proyecto de absorción (Bosque Pascual), de modo que se pueda hacer efectiva la compensación de sus emisiones durante los próximos años.

Además, se realizan otras acciones de voluntariado como son la restauración de las lagunas de Cantalejo [Segovia] junto con SEO-Birdlife [2016], el Día del voluntariado en Madrid [2014]: Actividad didáctica medioambiental para jóvenes sobre fauna y la flora del lugar [Somontes] y “plantar un árbol es vida” consistente en la restauración del Río Tajo a su paso por Aranjuez [Día internacional del agua] en colaboración con Acción Natura.

En el caso de la urbanización Real de la Quinta, promovida por La Quinta Grupo Inmobiliario, perteneciente a la Corporación, en el contexto de la certificación de sostenibilidad BREEAM, se han realizado estudios ecológicos de fauna y flora para asegurar la no destrucción del hábitat natural de las especies presentes en la zona.

# CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

La Corporación dispone de una política de Personas que persigue:

- Conseguir el mejor alineamiento de todas las personas de la organización en torno al propósito común compartido de la empresa
- Generar un entorno de trabajo inclusivo que promueva la aceptación de la singularidad y diversidad de todas las personas de nuestra organización
- Desarrollar un marco de empleo coherente con el proyecto de empresa en términos de estabilidad y largo plazo, participación y diálogo, protección y cuidado
- Promover la seguridad, la salud y el bienestar de las personas sobre la base de la responsabilidad compartida,
- Potenciar el desarrollo integral de las personas y equipos, desarrollando el talento individual y colectivo
- Impulsar un modelo de liderazgo que promueva la iniciativa de las personas, la colaboración y el desarrollo de todas las capacidades, individuales y colectivas
- Garantizar altos estándares de desempeño en base a una cultura de responsabilidad, exigencia en el trabajo, orientación al logro y excelencia.

En este sentido, la Corporación se marcó como meta estratégica, dentro de nuestra estrategia Horizonte 2020, enamorar a sus empleados a través de atraer, retener y desarrollar el talento, impulsar un modelo de liderazgo inclusivo, garantizar un entorno seguro, saludable y de reconocimiento y fomentar el alineamiento cultural y la diversidad.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales introduce la obligatoriedad para las empresas de garantizar la desconexión digital de sus empleados mediante la implantación de una política de "Desconexión Digital". Dicha política se ha desarrollado e implantado efectivamente en el año 2019, estableciéndose, además de las medidas concretas, un comité de seguimiento y verificación de cumplimiento de las mismas. También, durante el año 2019, se ha implantado en la compañía la medida "FLEXIWORK", que permite a aquellos colectivos que por su trabajo puedan acogerse, la posibilidad de teletrabajar un día a la semana.

## EMPLEO

Distribución de empleados por sexo, edad, país<sup>3</sup> y categoría profesional (a 31/12/2019):

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a (31/12/2019):

Nº DE EMPLEADOS				
	2019		2018	
Distribución por sexo	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.629	68,4	1.635	69,5
Mujeres	753	31,6	717	30,5
<b>TOTAL</b>	<b>2.382</b>	<b>100</b>	<b>2.352</b>	<b>100</b>

## CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

N° DE EMPLEADOS				
	2019		2018	
Distribución por edad	N°	%	N°	%
<30	196	8,2	173	7,4
30-50	1.469	61,7	1.524	64,8
>50	717	30,1	655	27,8
TOTAL	2.382	100	2.352	100
Distribución por categoría profesional	N°	%	N°	%
Directores	52	2,2	59	2,5
Jefes	122	5,1	125	5,3
Gestores	351	14,7	368	15,7
Resto	1.857	78	1.800	76,5
TOTAL	2.382	100	2.352	100
Distribución modalidad de contrato	N°	%	N°	%
Indefinidos a tiempo completo	2.134	89,6	2.148	91,3
Indefinidos a tiempo parcial	25	1	22	0,9
Temporales a tiempo completo	165	6,9	176	7,5
Temporales a tiempo parcial	58	2,4	6	0,3
TOTAL	2.382	100	2.352	100

Número de empleados con discapacidad a [31/12/2019]: 61 personas vs 62 personas en 2018

Promedio anual de contratos por tipología de contrato, sexo, edad y categoría profesional:

PROMEDIO DE CONTRATOS						
	2019			2018		
Contratos por sexo	Hombres		Mujeres	Hombres		Mujeres
Indefinidos a tiempo completo	1489		652	1474		638
Indefinidos a tiempo parcial	9		16	8		12
Temporales a tiempo completo	133		60	131		60
Temporales a tiempo parcial	14		26	6		4
TOTAL	1644		754	1619		714
Contratos por edad	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Indefinidos a tiempo completo	94	1.345	702	82	1.388	642
Indefinidos a tiempo parcial	1	13	10	1	13	7
Temporales a tiempo completo	81	98	15	76	100	15
Temporales a tiempo parcial	10	18	12	5	4	0
TOTAL	186	1.473	739	164	1.505	664

## CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Contratos por categoría profesional	2019				2018			
	Directores	Jefes	Gestores	Resto	Directores	Jefes	Gestores	Resto
Indefinidos a tiempo completo	53	123	354	1.611	56	124	355	1.578
Indefinidos a tiempo parcial	-	-	2	22	-	0	1	19
Temporales a tiempo completo	-	-	2	191	-	1	2	188
Temporales a tiempo parcial	-	-	0	40	-	0	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>123</b>	<b>358</b>	<b>1.864</b>	<b>56</b>	<b>125</b>	<b>358</b>	<b>1.794</b>

Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional (a 31/12/2019):

NÚMEROS DE DESPIDOS				
	2019		2018	
Distribución por sexo	Nº	%	Nº	%
Hombres	53	70	28	70
Mujeres	23	30	12	30
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
Distribución por edad	Nº	%	Nº	%
<30				
30-50	40	53	32	80
>50	36	47	8	20
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
Distribución por categoría profesional	Nº	%	Nº	%
Directores	5	7	4	10
Jefes	5	7	2	5
Gestores	29	38	6	15
Resto	37	49	28	70
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Remuneración total promedio (salario fijo y variable) de la plantilla desagregada por sexo, edad y categoría profesional o igual valor:

REMUNERACIÓN PROMEDIO <sup>4</sup>		
	2019	2018
Por edad	€	€
<30	21.998	20.078
30-50	31.302	31.799
>50	39.664	40.511
Distribución por categoría profesional	€	€
Directores	134.102	137.156
Jefes	66.487	68.842
Gestores	44.020	43.130
Resto	26.047	25.904



En el año 2019 se ha implantado en Calidad Pascual un nuevo sistema de compensación en la compañía, basado en los siguientes hitos:

- Implantación de un sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.
- Implantación de una Política Retributiva
- Ejecución de un plan de ajuste salarial a la política retributiva para el periodo 2019-2024. Este plan supone que todos los empleados de la compañía en Julio 2024 tendrán un salario acorde a mercado y a la equidad interna (puestos de igual valor tendrán el mismo salario independientemente del sexo, pudiendo solo existir variaciones por un mejor/peor desempeño). Además, se han actualizado las tablas salariales del Complejo Aranda, Arteovo, Tostadero y Bezoya, lo que nos garantiza que en el colectivo regulado por convenio nos posicionaremos del mismo modo.

Para analizar la igualdad de trato, en materia retributiva en lo relativo a la Retribución Fija entre hombres y mujeres que ocupan "puestos de igual valor" se diferencian 2 conceptos:

- Brecha Salarial (Gender Pay Gap): Es la diferencia que existe entre lo que cobran los hombres, y lo que cobran las mujeres, tomando como referencia para dicho cálculo, la diferencia existente entre la media/mediana de todos los salarios de los hombres, y la media/mediana de todos los salarios de las mujeres de la Compañía (Media/mediana de Salario de los Hombres - Media/mediana del salario de las mujeres / Media/mediana del salario de los hombres)
- Equal Pay: Diferencia salarial entre hombres y mujeres para puestos de igual valor, o equivalente. Existe Equal Pay cuando el hecho de pertenecer a un género u otro no influye sobre la retribución ante dos situaciones idénticas, es decir, dos empleados con las mismas características (ocupando puestos del mismo valor, mismo posicionamiento, mismo tipo de impacto, misma edad...)

Para analizar la existencia de "Equal Pay" se requiere de un análisis a partir de un modelo estadístico de regresión (donde se analiza e identifica si el género influye), aplicando posteriormente un modelo de descomposición salarial (para descomponer el gap identificado previamente, y saber si dicho gap, está justificado/explicado, por causas objetivas), a los que se aplican distintas variables antigüedad en la Compañía, nivel de la valoración del puesto, edad del ocupante, tipo de actividad, tipo de carrera, etc., para tratar de verificar si el género es relevante a la hora de explicar el porqué de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, que ocupan puestos de igual valor, habiéndose definido el valor del puesto, de forma previa, a través de un Proceso de Valoración de Puestos.

Con fecha 19 de Marzo de 2019 Calidad Pascual obtuvo la Equal Pay Certification que garantiza, ya que la variable "género", no es estadísticamente significativa

"Ante dos situaciones idénticas, es decir, dos empleados con las mismas características (ocupando puestos del mismo valor, mismo posicionamiento, mismo tipo de impacto, misma edad...), el simple hecho de pertenecer a un género, u otro, no influye sobre la retribución".

Este certificado tiene una vigencia de 2 años, es decir hasta 19 de Marzo de 2021.

Remuneración de consejeros:

Remuneración total promedio de consejeros por sexo (€)		
	2019	2018
Hombres	79.667	73.000
Mujeres	75.000	75.000

Remuneración total promedio de directivos por sexo (€)		
	2019	2018
Hombres	340.539	304.452
Mujeres	333.987	336.180

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Cuidar de las personas está en la esencia de la consecución de los retos de negocio de la Corporación, sólo personas comprometidas, que se sienten valiosas para la Corporación, en un entorno de trabajo predecible y estable y con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo darán lo mejor para conseguir superar las expectativas de los negocios.

**En este contexto, en 2019 nació el programa Crecemos Juntos.** El Nuevo Sistema de Gestión de Desempeño y Talento que surge de la Política de Personas y parte de una premisa: "Creceremos tanto y tan lejos como crezcan y se desarrollen nuestras personas". Con Crecemos Juntos Pascual trabaja por un lado el Desempeño, los objetivos; y, por otro lado, el Talento, las capacidades. Además, fomenta la comunicación con el responsable de cada empleado identificando 4 momentos de diálogo en el año.

**La Corporación cuenta con la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable), de la Fundación Más Familia referente a la conciliación.** Como organización EFR, la Corporación establece medidas que fomentan la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados, promoviendo la responsabilidad compartida, la igualdad de oportunidades y la diversidad.

**De entre las medidas adoptadas destacan: la flexibilidad horaria, la adopción de horario continuado para personas en situación de guarda legal, flexiwork, jornada irregular en cómputo semanal, la reducción de la duración de la jornada laboral y las excedencias por el cuidado de un menor o familiar.**

Como resultado de estas medidas, Calidad Pascual ha sido reconocida, una vez más, como una de las mejores empresas para trabajar en España según el ranking Great Place to Work que, tras su proceso de evaluación realizado en 2018, ha situado a nuestra compañía en el top ten de los Best Workplaces 2019. Concretamente, Calidad Pascual ocupa la posición 9, en la categoría de 501 a 5.000 empleados, y la primera de su sector.

Calidad Pascual vuelve a estar un año más presente en el ranking Merco Talento, en el que se posicionan las cien empresas más valoradas para trabajar en España. Este barómetro en su edición de 2019 sitúa a la compañía en el puesto 29, subiendo 2 posiciones en el ranking y siendo, a su vez, la primera española de alimentación y primera en lo que se refiere a compañías de Castilla y León.

**Otro de los hitos destacables del año ha sido la participación como empresa ejemplar en el "Catálogo de Buenas Prácticas por la Igualdad 2019",** documento que la Fundación Woman's Week publica anualmente en su empeño por impulsar la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad, y especialmente en el empresarial como motor de cambio.

Durante 2019 se han registrado un total de 174.122 horas de absentismo por contingencias comunes vs 184.799 horas en el año anterior, arrojando una tasa de absentismo<sup>5</sup> de 4,22% en 2019 vs 4,47% en 2018.

## SALUD Y SEGURIDAD

La salud y seguridad es uno de los objetivos de la Política de Personas y forma parte de los retos estratégicos Horizonte 2020 mencionados. Adicionalmente, se dispone de una Política de Gestión de la

Salud en la Corporación, la cual tiene como propósito favorecer y aumentar la calidad en este aspecto de la vida de las personas con las que interactúa: consumidores, clientes, empleados, proveedores, sociedad y accionistas. En definitiva, la gestión de la salud está basada en la gestión eficiente y la maximización de los impactos positivos en el bienestar de las personas.

**Los procedimientos aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, cumplen con todo el articulado reglamentario de aplicación.** En este sentido, la Corporación cuenta con la certificación en la Norma ISO 45001 que establece los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo permitiendo controlar los riesgos y mejorando el desempeño de la Corporación. Este reconocimiento se ha logrado gracias a un procedimiento específico de evaluación basado en la metodología de evaluación de riesgos laborales definida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los diferentes factores de riesgo identificados en dicha evaluación, junto con otros procesos como la investigación de accidentes, los controles periódicos o los simulacros de emergencia, contribuyen a la puesta en marcha de diferentes medidas que se plasman en los planes de acción preventiva de cada centro de trabajo.

**A través de un proceso de mejora continua, el procedimiento de Controles Periódicos, que incluye inspecciones de seguridad y auditorías, garantiza la verificación, control y gestión de los riesgos laborales identificados.** En todos los procesos anteriores se contemplan los aspectos propios de seguridad y salud en el trabajo (instalaciones, seguridad industria, etc.), así como de higiene industrial (contaminantes químicos, iluminación, temperatura, ruido, calidad de aire, etc.) y ergonomía-psicosociología.

**Lo destacado del año 2019 en esta materia a grandes rasgos sería:**

- Programa de Liderazgo Preventivo dirigido al Comité de Operaciones y a Mandos del área de Operaciones de la compañía.
- Transición de OHSAS 18001 a ISO45001, con la correspondiente certificación de esta última.
- Realización del proceso de auditoría legal según normativa de referencia.
- En el ámbito de la promoción de hábitos de vida saludable, hay que destacar la línea de acciones iniciada hace años, con acciones transversales a todos los empleados de la compañía y reforzada en 2019 con el lanzamiento de "Vive tu Salud": el compromiso saludable de Pascual (webinars, talleres sobre desayuno saludable, "corners de salud", aula de espalda..etc)

El resultado en materia de accidentabilidad del ejercicio 2019 ha mejorado con respecto al ejercicio anterior a pesar de que el número global de accidentes con baja a nivel de compañía se ha mantenido similar. Sin embargo, es destacable el haber obtenido el mejor ratio histórico de accidentabilidad de nuestra plantilla en el ámbito industrial. En el área Comercial (delegaciones, SAT, almacenes,) se ha triplicado la accidentabilidad en número de bajas, aunque, sin embargo, se ha reducido la gravedad de los mismos a la mitad.

Hay que destacar el accidente grave sufrido por un empleado de una empresa externa en nuestras instalaciones de Aranda de Duero en junio-2019.

Nº DE ACCIDENTES E ÍNDICES FRECUENCIA Y GRAVEDAD						
	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Nº de accidentes con baja</b>	18,00	15,00	<b>33,00</b>	20,00	12,00	<b>32,00</b>
<b>Índice frecuencia con baja</b>	6,22	12,01	<b>7,97</b>	6,85	9,88	<b>7,73</b>
<b>Índice gravedad</b>	0,47	0,25	<b>0,40</b>	0,44	0,90	<b>0,57</b>
<b>Enfermedades profesionales</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>

## RELACIONES SOCIALES

Periódicamente se realizan reuniones con los Comités de Empresa y sus Comisiones Delegadas. Los centros de trabajo con Comité de Empresa son: Complejo Industrial de Aranda, Arteovo y Torrejón. En el Comité de Aranda se realiza sesión plenaria dos veces al año con el Director General y una con el Presidente. Además, las Comisiones se reúnen a demanda según los temas o las necesidades (Industrial, retribuciones, Seguridad y Salud y Conciliación). El de seguridad y salud sí está fijado al menos trimestralmente. El Comité de Torrejón, al ser un comité más pequeño (9 miembros), todas las reuniones son plenas. Se reúne periódicamente, pero sin una frecuencia fija, al menos una vez al trimestre. El Comité de Arteovo está formado por tres miembros, realizan también reuniones a demanda o informativas por parte de la empresa.

Además, en esta materia, la Corporación se compromete a través de su Política de Cumplimiento a asignar los recursos necesarios para cumplir con el objetivo y deber de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, fomentando los principios de mejora continua en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El 100% de los empleados de la Corporación están cubiertos por los acuerdos de negociación colectiva, contemplando todos ellos medidas relativas a cuestiones de Salud y Seguridad.

### Los Convenios existentes:

- Convenio Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados (CALIDAD PASCUAL Y QUALIANZA)
- Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Granjas Avícolas y otros animales (ARTEOVO)
- Convenio colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas (BEZOYA)
- Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (LA QUINTA)
- Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Navarra (TOSTADERO y SERVICIO TECNICO)

## FORMACIÓN

De acuerdo con la Política de Personas, se define como punto de actuación potenciar el desarrollo integral de las personas y equipos, incrementar el talento individual y colectivo. En este sentido la formación es uno de los ejes de actuación para alcanzar los retos estratégicos en materia de personas de acuerdo con la Estrategia, para atraer, retener y desarrollar el talento.

Pascual ha puesto en marcha en 2019 su Comunidad de Aprendizaje dentro del programa **Creceamos Juntos, un espacio para inspirarse, desafiarse y compartir conocimiento**. A través de esta comunidad impulsa planes de formación concretos y adaptados a cada rol dentro de la compañía.

“Creceamos Juntos Aprendizaje” es un espacio de y para todos. Un modelo de aprendizaje que ha previsto la existencia de diferentes itinerarios y recursos formativos en función del rol de cada perfil dentro de la compañía. Para dar forma al proyecto se ha puesto en funcionamiento una moderna plataforma on-line con contenidos formativos.

Nº DE HORAS DE FORMACIÓN		
	2019	2018
<b>Directores</b>	1.212	506
<b>Jefe</b>	3.260	2.646
<b>Gestor</b>	5.575	6.115
<b>Resto</b>	15.625	12.902

## ACCESIBILIDAD

El compromiso de Pascual por la integración de las personas con discapacidad se contextualiza dentro del marco de gestión responsable Pascual Aporta, desde el que se impulsa la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa en dos ámbitos: la contratación directa e indirecta.

**Pascual cuenta con personas con discapacidad en funciones industriales, comerciales o de oficinas. Este tipo de profesionales se dan en todas las áreas funcionales de la organización.** La compañía defiende la inserción laboral de este colectivo de manera directa, gracias a alianzas con entidades sociales del tercer sector, cuyo desarrollo ha permitido a Calidad Pascual conseguir, entre otros, el certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) de la Fundación Más Familia y el Premio Reina Letizia 2016.

Además, fomenta la inserción laboral de manera indirecta, principalmente a través de compras de bienes y servicios a centros especiales de empleo, con el objetivo de reforzar su actividad. Estas compras y contrataciones están recogidas en su Política de Compras Responsables y equivalió en 2019, en base a la metodología de cálculo de medidas alternativas, a la contratación de 37 personas con discapacidad.

Algunas de las organizaciones con las que la empresa colabora para favorecer la integración sociolaboral de las personas con discapacidad son el Grupo Social ONCE (a través del Convenio Inserta e ILUNION), el Plan de Apoyo al Deporte Objetivo Paralímpico (Plan ADOP), la Fundación A LA PAR, Fundación Juan XXII Roncalli, Envera-Asociación de Empleados de Iberia Padres de Personas con Discapacidad, la Asadema-Centro de Discapacitados de Aranda de Duero y la Asociación de disminuidos físicos de la comarca de Osona en Vic (Barcelona).

En diciembre de 2019 la compañía celebró Día Internacional de las Personas con Discapacidad con un conjunto de iniciativas de sensibilización y comunicación, una de las cuales se desarrolló en sus oficinas centrales con un encuentro de empleados con Roberto Chinchilla, deportista paralímpico, actor de la película “Campeones” y embajador de Fundación Juan XXIII Roncalli para conversar ampliamente sobre la importancia de normalizar la discapacidad en una sociedad como la actual.

Como resultado de estas iniciativas, la tasa de personas con discapacidad en plantilla de Corporación a 31 de diciembre de 2019 es del 2,56% (61 personas de un total de 2.382) vs 2.64% (62 personas de un total de 2.352).



# IGUALDAD

Desde la Corporación se defiende y fomenta el respeto, la diversidad y la igualdad de oportunidades entre los empleados, como parte del programa de fomento del talento diverso. El Plan de Igualdad de la Corporación recoge las medidas para evitar la discriminación; la identificación, potenciación y desarrollo del talento femenino. Además, se fomenta la igualdad de oportunidades en contratación, relación con proveedores, identificación de talento interno, etc.

**El Plan de Igualdad, que es de acceso público, proclama los principios de actuación corporativos, exigibles a todos, así como el principio de no discriminación y el de igualdad de oportunidades y se posiciona de modo terminante contra las prácticas de acoso laboral o sexual, estableciendo medidas para su prevención.** El Plan está en línea con lo propuesto en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 27 de marzo de 2007. Además, este Plan incluye un protocolo específico de actuación en caso de acoso sexual o laboral.

Fruto de este compromiso con la igualdad, Calidad Pascual forma parte de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE) y ha sido reconocida y premiada en gestión de la Diversidad e Igualdad a nivel nacional por Intrama, perteneciendo al top 30 de empresas con mejores prácticas.

A su vez, OMD Human Resources Consulting certifica mediante el sello "Equal Pay Certification" que, en Corporación, ante dos situaciones idénticas, es decir, dos empleados con las mismas características (ocupando puestos del mismo valor, mismo posicionamiento, mismo tipo de impacto, misma edad), el simple hecho de pertenecer a un género u otro no influye sobre la retribución.

Frente a posibles casos de acoso y discriminación, la Corporación dispone de un Canal Abierto, con las garantías precisas para fomentar su uso (comunicación, fácil acceso, confidencialidad, no represalias, gestión del conflicto de interés, etc.) que, entre otras funciones, se utiliza como punto de acceso para mitigar estos casos. Es importante destacar, que también se dispone de una Guía Pascual Contigo donde se recogen las medidas y actuaciones que se llevan a cabo pensando en los empleados, su bienestar y desarrollo, así como el equilibrio personal-profesional y sus relaciones con su grupo familiar. En conjunto, la guía recoge un conjunto de medidas sobre:

Conciliación y responsabilidad compartida que ayudan a equilibrar la vida personal y laboral con el máximo aprovechamiento del tiempo de trabajo y una gran orientación a resultados y al trabajo participativo.

- La no discriminación y la Igualdad de Oportunidades en Pascual.
- La Integración de la diversidad, como ventaja competitiva de la Compañía.
- Los Beneficios Sociales existentes.

# RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

En su Política Responsabilidad Social Corporativa, Pascual recoge su compromiso de velar por la salud de todos los empleados e implantar prácticas para minimizar el riesgo de accidentes laborales, respetar la diversidad y promover la igualdad de oportunidades, así como la no discriminación por razones de género, edad, discapacidad o cualquier otra circunstancia. Potenciar un liderazgo inclusivo por parte de directores y mandos, y respetar y fomentar el respeto de los derechos humanos conforme a las referencias internacionales en este ámbito.

A través de su Código de conducta, Pascual manifiesta haber implantado en su organización medidas y principios éticos de comportamiento en relación con las personas:

- Defender el valor supremo de la dignidad humana
- No emplear a menores de la edad legal para trabajar
- Prevenir activamente y actuar con rotundidad ante todo tipo de acoso hacia las personas de Pascual por parte de cualquier persona o grupo en el ámbito laboral o mientras se desarrollan las actividades comerciales de la empresa
- Esforzarse por identificar y reducir al máximo o eliminar los posibles riesgos laborales físicos o psicosociales del ámbito de trabajo, así como ofrecer un entorno de trabajo que fomente la cultura como Empresa Familiarmente Responsable y un entorno de trabajo seguro y saludable.

Pascual ha establecido un Canal Abierto, para que se puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos. Este Canal es atendido por un Consejero Independiente de la Corporación para una mayor objetividad y mejor aseguramiento de la confidencialidad.

En el ejercicio 2019 no se han recibido denuncias en cuya resolución se haya constatado vulneración de derechos humanos. En 2018 no se ha producido ninguna denuncia por casos de vulneración de los Derechos Humanos.

Pascual ha asumido voluntariamente los principios derivados del Pacto Mundial de Naciones Unidas denominado THE GLOBAL COMPACT, que incorpora principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción. Estos principios comprometen a Pascual a trabajar de forma activa en las políticas para hacerlos efectivos e implementar una Política de Cumplimiento que facilita la guía y recursos para garantizar sus directrices. En esta misma línea es destacable la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT, así como la eliminación de la discriminación, del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil.

El proceso de Homologación de Proveedores de Pascual garantiza que todos aquellos proveedores que quieran formar parte de nuestra cadena de valor acepten nuestro código de conducta, o en el peor de los casos, nos envíen el suyo propio para que el área de Cumplimiento confirme que se adecúa a los valores de Pascual.

Pascual, a través de su Plan de Igualdad se compromete con la ausencia total de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las que pudieran derivarse de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, promoviendo la eliminación de barreras para la incorporación de mujeres, su capacitación y clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo. Asimismo, se proclama, con la misma formalidad, que estas decisiones se adoptan en función de los méritos objetivados de las personas y de acuerdo con los valores de la Compañía.

**Este Plan de Igualdad, recoge actuaciones en:**

- Materia de reclutamiento y selección
- Materia de clasificación profesional, promoción y formación
- Materia de retribución
- Materia de ordenación del tiempo de trabajo / Conciliación
- Materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo
- Materia de comunicación, sensibilización y formación sobre igualdad y conciliación



# LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

A través de la Política de Cumplimiento, la Corporación se compromete con el desarrollo de conductas adecuadas por parte de todas las personas que desarrollan su actividad profesional en el seno de la Compañía, así como también el fomento de buenas prácticas y principios éticos.

**En cuanto a la existencia de procedimientos y medidas para garantizar el cumplimiento de estas políticas, se dispone de:**

- Instrucción de Trabajo de donar Producto
- NG- de movimientos de almacén (incluye apartado de donaciones)
- Proceso de gestionar la relación y pertenencia a Asociaciones
- Instrucción de Trabajo de Gestionar aportaciones dinerarias
- Instrucción de Trabajo de Gestionar Subvenciones
- Instrucción de Trabajo de productos lácteos subvencionados
- Controles de cumplimiento.
- Auditorías internas.
- Existencia y publicidad de canal denuncia.
- Poderes notariales y bancarios.
- Existencia de manual, formación y auditorías de prevención de blanqueo de capitales.
- Controles de cumplimiento en procesos de riesgo, identificándose como tal las donaciones y las acciones de asociación, patrocinios o subvenciones.t

Cada año, la Corporación dedica parte de sus recursos a las aportaciones, en forma de donaciones, a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. En 2019 esta partida ascendió a más de 2,3 millones de Euros (incluyendo las aportaciones realizadas a Bancos de Alimentos) vs 3 millones de € en 2018.

## COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

De acuerdo con lo que establece la Política de Responsabilidad Social Corporativa, la gestión responsable de toda su actividad es la forma de entender el negocio en Pascual y forma parte de su ADN. Con el fin de reforzar este enfoque y desplegarlo en todas las áreas de la Organización en 2019 se ha desarrollado un marco de actuación que permite estructurar, gestionar y comunicar de manera adecuada los pilares de la gestión responsable de Pascual y todos los programas y actuaciones que habilitan su desarrollo, bajo la denominación “Pascual Aporta”.

Pascual ha definido tres grandes territorios de posicionamiento responsable, que resultan de la escucha sistemática a las necesidades de nuestros distintos grupos de interés y especialmente a los consumidores / ciudadanos de las comunidades en las que está presente y de la identificación de los asuntos más relevantes para ellos.

Pascual Aporta Bienestar: productos y hábitos de vida saludables tiene que ver con el corazón de la compañía, que no es otra que facilitar productos y servicios de alimentación que aporten bienestar a las personas y a las comunidades en las que se encuentra presente. Este territorio se declina en dos vertientes, todo lo que tiene que ver con el desarrollo y comercialización de productos seguros y saludables y el desarrollo de programas y actuaciones para ayudar a que los ciudadanos y los consumidores desarrollen hábitos de vida más saludables.

Uno de los grandes retos a los que se enfrenta Pascual es la apuesta por programas de reducción de azúcares en los productos y campañas de hábitos de vida saludable en consonancia con el Plan de Colaboración para la Mejora de la Composición de los Alimentos y Bebidas y Otras Medidas (2017–2020), presentado por FIAB y el Ministerio de Sanidad.

La apuesta de Pascual por la innovación le ha llevado a redefinir sus productos, adaptándolos a nuevas oportunidades y ampliando sus gamas. Además, Pascual contribuye a la promoción de la salud a través de las alianzas con distintas entidades y la puesta en marcha de acciones de promoción de la salud y de hábitos de vida saludable como ‘Vive tu Salud’.

Dentro de las medidas para mejorar e impulsar la salud y el bienestar en la sociedad, destacan las desarrolladas en el marco del fomento del desarrollo de la actividad física, como son el patrocinio de los Planes ADO de apoyo al deporte olímpico, y ADOP de apoyo al deporte paralímpico, así como la colaboración con otras competiciones deportivas de interés por su impacto local donde la compañía desarrolla su actividad.

Pascual Aporta Desarrollo: empleo de calidad y desarrollo social tiene que ver con todo aquello que aporta la empresa para impulsar el desarrollo de las comunidades en las que está presente, comenzando con las propias personas – “empleo de calidad”, claves para alcanzar el proyecto empresarial; y que se desarrolla en torno a los principios y directrices establecidos en la política de personas y sus programas asociados. El desarrollo social, por su parte, articula la propuesta de valor para aportar impacto social positivo en la cadena de valor, profundizando en temas materiales para Pascual como son la cadena de valor sostenible, compras responsables, bienestar animal, cultivo local, inclusión social, apoyo a la inserción de personas con discapacidad, salud, emprendimiento e innovación y acceso al agua.

La gestión de las personas es un pilar fundamental de la estrategia corporativa, así como una vía esencial que constata una gestión responsable y alineada con la cultura y valores de la compañía. Pascual trabaja para capacitar a las personas que forman parte de esta compañía y mantiene su espíritu de empresa familiar en un compromiso ineludible para que todo el equipo humano pueda conciliar su vida profesional con su vida personal. Un trabajo que ha vuelto a situar a la compañía entre las 100 empresas más valoradas para trabajar del Ranking MERCOR.

El compromiso con la sociedad se desarrolla a través de distintas iniciativas para impulsar el empleo, la diversidad, el desarrollo local, el bienestar animal, las poblaciones locales y el territorio y mejorar el entorno que le rodea, por ejemplo, a través de las actividades de la Fundación Tomás Pascual Sanz y Pilar Gómez-Cuétara, como la iniciativa de Agua para todos, que busca la financiación de proyectos que tienen como principal objetivo mejorar el acceso al agua potable para poblaciones desfavorecidas, del Instituto Tomás Pascual Sanz y el Centro de Investigación de Valores (CIVSEM), una iniciativa para formar en valores y en herramientas de coaching para el crecimiento personal y profesional. También cabe mencionar el programa Pascual Start Up, una iniciativa de identificación de proyectos que apuesta por el emprendimiento y la innovación colaborativa y abierta.

La gestión responsable de su cadena de valor ha llevado a Pascual a obtener el sello de Bienestar Animal otorgado por AENOR, la única certificación en España que puede avalar los requisitos establecidos en Welfare Quality, garantizando una auditoría exhaustiva en todas las fases de producción y la máxima información y transparencia al consumidor. Este hito ha convertido a Pascual en el primer gran fabricante del país con todas sus granjas certificadas.

Con la finalidad de contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, y fomentar el desarrollo de las comunidades locales donde opera, Pascual ha apostado por el cultivo 100% local, situándose como la primera compañía en aprovisionarse únicamente de soja, avena, espelta y almendra de origen nacional.

**La Corporación aporta también al empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio, desde su gestión responsable, en el marco de su Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), focalizando su actividad en la interlocución con las entidades sociales del Tercer Sector declaradas de utilidad pública, con las que articula, a través de convenios de colaboración, una serie de proyectos e iniciativas.**

- Fundación ONCE: aliado social en el ámbito de la discapacidad, con distintas acciones, tales como la inserción laboral directa de personas con discapacidad a través de la adhesión al Foro INSERTA, la inserción laboral indirecta a través de la compra de bienes y servicios a ILUNION, o la compra del cupón de varios de los sorteos extraordinarios de la ONCE.
- Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL): aliado social en el ámbito de la alimentación, a través de la donación de producto y de la sensibilización y aportación al desarrollo social con el voluntariado corporativo.
- Cruz Roja Española: aliado social en el ámbito de la salud y el bienestar, con distintas acciones, como las campañas de donación de sangre, talleres de promoción de hábitos de vida saludable o campañas de recogida de juguetes.
- Cáritas Española: aliado social en el ámbito de la exclusión social, a través de la compra de bienes y servicios, así como del asesoramiento de nuestros directivos y profesionales a sus empresas de economía social.
- Fundación A LA PAR: aliado social en el ámbito de la discapacidad intelectual, mediante una

colaboración de carácter transversal centrada en la compra de bienes y servicios a su Centro Especial de Empleo y la sensibilización a los empleados, todo ello desde la promoción de hábitos de vida saludable, como eje vertebrador.

Pascual Aporta al Medioambiente desarrollamos todas las iniciativas y programas vinculados con nuestro objetivo de minimizar el impacto que la actividad de Calidad Pascual genera en el medioambiente a través de unas Operaciones Sostenibles y promover la Economía circular. Dentro de cada uno de estos territorios se integran programas que conforman la estrategia medioambiental de la compañía.

Lo que Pascual aporta en bienestar, desarrollo y al medioambiente compone la propuesta de valor hacia todos los grupos de interés como empresa y negocio responsable, integra todas las iniciativas y programas tanto en la Corporación Pascual como desde la Familia Propietaria y permite desplegar el modelo de gestión ética, responsable y excelente en todas las áreas y a todos los niveles de Pascual proporcionando un marco de gestión y de comunicación único e integral.

La Corporación basa estos compromisos con la sociedad en una serie de principios de actuación que se han definido con el propósito de asegurar que su actividad se realice bajo los más estrictos niveles de ética y profesionalidad. Este compromiso se guía por lo incluido en la Política de Cumplimiento, ya que incluye una serie de normas que ayudan a la Corporación a conocer que se debe hacer ante cualquier situación para que el comportamiento sea lo más ejemplarizante y adecuado posible.

**A través del proceso de escucha a los grupos de interés, descrito en el apartado “Acerca de este Informe” la Corporación logra establecer canales de diálogo fluidos con cada uno de ellos.** Este procedimiento ha permitido gestionar de forma adecuada sus expectativas e identificar riesgos y oportunidades.

Ejemplo de estos procesos de diálogo ha sido la celebración de dos Focus Group donde ha estado representado el Tercer Sector, así como la elaboración del informe de reputación en base al indicador RepTrak Pulse.

La Corporación siempre ha apostado por la sostenibilidad integral (económica, social y ambiental) del sector agroalimentario en general, y de la industria alimentaria en particular. La contribución a la generación de valor al conjunto de la cadena alimentaria, garantizando su equilibrio, en beneficio del sector, es, junto a la nutrición y la salud y el medio ambiente, uno de los objetivos fundamentales para Pascual, que cree firmemente en los compromisos público-privados entre el sector y las Administraciones Públicas, como garantía de éxito. Una manifestación de ello lo encontramos en la adhesión de Calidad Pascual, a través de FENIL, al Plan de colaboración para la mejora de la composición de los alimentos y bebidas y otras medidas 2020.

Calidad Pascual siempre ha formado parte, participando de una manera proactiva, en las principales asociaciones y organizaciones de representación del sector agroalimentario, con especial presencia y representación en aquellos ámbitos de participación sectorial más vinculados a sus negocios (sector lácteo, agua mineral natural, café, huevo, soja y otros):

**Asociaciones empresariales:**

- Asociación de industrias lácteas de Cantabria
- Asociación de la industria alimentaria de castilla y león (Vitartis)
- Asociación española de ciencia avícola (AECA)
- Asociación española de empresas de productos de marca (Promarca)



- Asociación española de industrias de ovoproductos (INOVO)
- Asociación multisectorial de empresas de alimentación y bebidas (AME)
- Asociación nacional de empresas de aguas de bebida envasadoras (ANEABE)
- Asociación de fabricantes y distribuidores (AECOC)
- Asociación para la autorregulación de la comunicación comercial (Autocontrol)
- Federación castellana y leonesa de industrias lácteas (LacteaCYL)
- Federación Española del Café (FEC)
- Federación nacional de industrias lácteas (FeNIL)
- Instituto de estudios del huevo

#### **Asociaciones profesionales:**

- Asociación de empresarios artesanos de pastelería de Madrid (ASEMPAS)
- Asociación de directivos de comunicación (DIRCOM)
- Asociación de empresarios de Aranda y la Ribera (ASEMAR)
- Asociación de escuelas de hostelería (AEHOS)
- Asociación de profesionales de cumplimiento normativo (Cumplen)
- Asociación empresarial para el desarrollo e impulso del vehículo eléctrico (AEDIVE)
- Asociación española de anunciantes
- Asociación española de auditores
- Asociación española de gerencia de riesgos y seguros (AGERS)
- Asociación española de gestores de flotas de automóviles (AEGFA)
- Asociación española para la calidad (AEC)
- Centro español de logística
- Club excelencia en gestión (CEG)
- Club greco
- Confederación de empresarios de hostelería de España (CEHE)

- Ecoembes
- Federación española de industrias de alimentación y bebidas (FIAB)
- Fundación alimentum
- Instituto vasco de logística
- Marcas de restauración

**Asociaciones de Responsabilidad Social:**

- Forética
- Red española de pacto mundial

**SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES**

La Política de Compras de Corporación Empresarial Pascual tiene como objetivo consolidar con sus proveedores relaciones estables y duraderas basadas en sus valores que le permita crear valor en la sociedad de manera sostenida y dar respuesta a las necesidades y expectativas del grupo de interés “proveedores”.

**La aplicación de la Política de compras pretende:**

- El desarrollo y crecimiento sostenible de ambas partes.
- Una adecuada relación calidad – precio en las transacciones comerciales.
- Ofrecer a nuestros clientes y consumidores productos y servicios de calidad, saludables, nutritivos e innovadores.
- Incorporar de manera sistemática la colaboración con ellos orientada a generar innovación abierta, desarrollar y mejorar nuestros productos, servicios y procesos internos.
- Incluir de forma regular criterios sociales y ambientales en las decisiones de compra que contribuyan a crear una cadena de valor socialmente responsable.
- Garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos y la legislación vigente.

**Asimismo, Calidad Pascual tiene definido un proceso de homologación de proveedores cuyo propósito es validar, asegurar y garantizar que los recursos, capacidades y actividades de los proveedores que se homologuen son adecuados para proveer de bienes, productos y servicios conforme a los criterios establecidos por la Compañía considerando:**

- Marco legal y regulatorio.
- Políticas y directrices de la empresa.
- Requisitos de normas certificables y las normas internas aplicables a la clasificación y tipología de proveedores y los requisitos preestablecidos que deben cumplirse para su homologación.

Los sistemas de supervisión y auditoría son, en el caso de proveedores de Huevo cáscara y Vegetales, se rellena/verifica el cuestionario con el granjero. En el caso de proveedores de leche cruda, durante las visitas rutinarias se verifica in situ los requisitos previamente cuestionados que, además, según la puntuación resultante, repercute en el precio de compra de leche. Durante el año 2019 fueron visitados y supervisados 363 ganaderos vs 368 ganaderos en 2018 según nuestros procedimientos de verificación, y todos pasaron satisfactoriamente.

En el resto de los proveedores, el sistema de supervisión es a través del seguimiento de sus certificados o estándares internacionales.

**Los proveedores se dividen en distintos tipos según el producto o servicio que nos suministra.**

Según el tipo de proveedor se les hace unas preguntas de control sobre cumplimiento legal en materia Social, de igualdad de género y ambiental, según la legislación que aplique en su sector de actuación.

**A más se les pregunta:**

1. ¿Qué porcentaje de empleados con discapacidad tiene en plantilla? ¿tiene medidas alternativas?
2. Compra local: ¿Qué porcentaje de los productos suministrados a Calidad Pascual es de fabricación en España?
3. ¿Dispone de un plan de promoción de la salud? (más allá de la PRL)
4. ¿Publica una memoria anual de reporting no financiero? (Informe de RSC o similar)

Todos los proveedores afectados por el proceso de homologación son incluidos en una Matriz de Riesgo, en donde dentro del Riesgo relativo a la Calidad, El sistema RSC y Cumplimiento pesa un 30% de la puntuación-riesgo, repartiéndose de la siguiente manera:

	%	Peso
<b>SISTEMA RSC Y CUMPLIMIENTO</b>	<b>30%</b>	<b>30</b>
Política de cumplimiento sin certificar	17%	-5
Sistema cumplimiento certificado	33%	-10
Certificado EFR o similar (TopEmployer, GPTW, Bcorp, distintivo de igualdad..)	13%	-4
>2% de empleados con discapacidad o medidas alternativas	3%	-1
Publicación de una memoria anual de reporting no financiero	3%	-1
Compra local: >50% de los productos suministrados de fabricación en España(- facturación)	7%	-2
Política M.A sin certificar	7%	-2
Sistema M.A certificado	17%	-5
Plan de promoción de la salud(mas allá de la PRL)	7%	-2
Política PRL sin certificar	7%	-2
Sistema PRL certificado	17%	-5

El volumen de negocio que Calidad Pascual ha generado a terceros ascendió a 675 millones de Euros vs 696 millones en 2018, de los cuales el 96% corresponden a negocios locales (más de 3200 a nivel nacional). Esto es fruto de una práctica de compras responsables en términos sociales, ambientales y laborales, donde uno de los ejes es el fomento del empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio.

**CONSUMIDORES**

Los consumidores son el centro de la estrategia Horizonte 2020 de la Corporación y forman parte de la principal meta estratégica, enamorar al consumidor.

**Ofrecer a los clientes y consumidores productos y servicios de calidad, saludables, nutritivos e innovadores comienza por impulsar una cadena de valor socialmente responsable y que dé respuesta a sus necesidades y expectativas.**

Las medidas implementadas por la Corporación para garantizar la salud y seguridad de los consumidores se resumen en un sistema de autocontrol, basado en un análisis de riesgos asociados a la inocuidad de los alimentos para cada uno de los procesos productivos (metodología APPCC). Esta metodología está avalada por el Código Internacional de Prácticas Recomendado – Principios Generales de Higiene de los Alimentos CAC/RCP 1-1969 (Rev.4-2003) del Codex Alimentarius y representa la base para la toma de decisiones en la implantación de medidas de control de los procesos y verificación de los productos, buscando garantizar la inocuidad de estos y optimizar el uso de recursos.

La disposición de distintos sistemas de gestión certificados y certificación en los más altos estándares de seguridad alimentaria, nos permiten garantizar las mejores condiciones de salud y seguridad a los consumidores.

	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	EFR	Bienestar Animal	ISO 22000	FSSC 22000	BRC	HACCP	Halal	Huella de Carbono
Arteovo	■		■	■							■
Complejo Aranda	■	■	■	■							■
Recepción de Leche	■	■	■	■	■	■					■
Sala Horizonte	■	■	■	■	■	■	■				■
Sala Soja - Bifrutas - OBV	■	■	■	■	■			■		■	■
Sala yogures y postres	■	■	■	■	■				■	■	■
Alianza (Batidos)	■	■	■	■	■					■	■
Bezoya I	■	■	■	■							■
Bezoya II	■	■	■	■		■					■
Gurb	■	■	■	■	■	■	■				■
Tostadero	■	■	■	■							■
Aprovisionamiento Leche	■	■	■	■	■	■					■
Manoteras	■	■	■	■							■
Delegación de Madrid		■	■	■							■
Delegación de Valladolid		■	■	■							■
Delegación de Valencia		■	■	■							■
Delegación de Barcelona		■	■	■							■
Resto delegaciones (23)			■	■							■

En cuanto a otras certificaciones dentro de esta área, se encuentran, con sus respectivos alcances, las siguientes:

- Sello V-Label: Apto veganos para las bebidas vegetales Vivesoy.
- Certificación SAE: para la exportación a países terceros con requisitos diferentes a los intracomunitarios.
- Café de tueste natural ECO

La Corporación ha orientado sus productos y servicios a maximizar la experiencia del consumidor y el cliente. Los sistemas de comunicación, incluidas las reclamaciones de los consumidores, son a través de líneas 900, las páginas WEB de cada una de las marcas y las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram). Los clientes cuentan con un Servicio de Atención al Cliente especializado.

El tratamiento de reclamaciones, independientemente de su origen, sigue el siguiente flujo: registro, contacto con el reclamante, recogida de muestra, análisis de muestra, análisis de causas (inmediata y raíz), definición de un plan de acción para resolver la causa raíz de la reclamación y elaboración de respuesta al reclamante. Existen equipos destinados a la comprobación de la eficacia de los planes de acción definidos y ejecutados, con el objetivo de favorecer la mejora continua y extender el conocimiento a otras áreas.

**Las reclamaciones procedentes de consumidores, además de la comunicación de la causa y respuesta de las acciones llevadas a cabo para solventarla, se procede en todos los casos a la reposición de producto afectado.**

Los indicadores clave del desempeño del proceso de gestión de reclamaciones son el número de reclamaciones recibidas y el porcentaje de resolución de estas. En el año 2019 se recibieron 805 reclamaciones de consumidor frente a 1.143 de 2018 (1,86 ppm del producto comercializado, frente a 3,1 del año anterior) y 1.382 reclamaciones de clientes, frente a 1.158 en 2018 (0,03127% del producto vendido). Se respondió al 100% y siempre a favor del consumidor. Ninguna de las reclamaciones procedentes de consumidores o clientes han generado problemas de salud, relacionándose estas con las características organolépticas de los productos, colocación de tapón, etc.

## INFORMACIÓN FISCAL

La estrategia fiscal en la Corporación está basada en el desarrollo de la actividad económica del Grupo, con pleno respeto a la normativa tributaria y a los criterios de los órganos judiciales y administrativos.

Los principios sobre los que se articula la estrategia fiscal de la Corporación son los que a continuación se definen:

- CONSISTENCIA, en el sentido de que la estrategia fiscal tiene vocación de permanencia, y TRANSPARENCIA, por lo que debe darse a conocer a todos los miembros de la organización en su conjunto.
- EXTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE y de los criterios doctrinales y jurisprudenciales aplicables, para la obtención de la máxima seguridad jurídica en el desarrollo de la actividad del Grupo.
- TOMA DE DECISIONES INFORMADA Y FISCALMENTE RESPONSABLE, basadas en una interpretación razonable de la norma.

- ACTUACIÓN PROACTIVA ANTE LOS RIESGOS FISCALES, evitando así, en la medida de lo posible, el cuestionamiento por parte de la Administración Tributaria de la correcta aplicación de la norma fiscal.
- RELACIÓN FLUIDA CON LOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, fundamentalmente en los principios de buena fe y colaboración con la Administración, en el ámbito nacional, regional o local.

<b>FISCALIDAD Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</b>		
	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Beneficio Antes de Impuestos (miles de euros)*	21.023	25.898
Impuestos sobre sociedades pagados (miles de euros)	938	3.172
Subvenciones de capital recibidas (miles de euros)	0	0

\* El beneficio antes de impuesto corresponde en su totalidad a España

# ACERCA DE ESTE INFORME

Este documento constituye el Estado de Información No Financiera que se ha elaborado tomando como marco de reporte una selección de indicadores de los Estándares GRI que se identifican en la tabla "Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre de 2018"

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, la Corporación 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. En general, se presenta la información del ejercicio en curso, que será tomado como año base para futuros ejercicios. No obstante, este Estado de Información No Financiera contempla ciertos datos comparativos con años anteriores en algunos indicadores ya reportados en el Informe de Gestión y Negocio Responsable.

La Corporación dispone de dos procesos estratégicos que le permiten desarrollar una estrategia equilibrada y responsable orientada a dar respuesta a las necesidades y expectativas de los grupos de interés. El proceso "escuchar a los grupos de interés" tiene como propósito "Conocer y evaluar las necesidades y expectativas de los grupos de interés relevantes con el fin de identificarlas e incorporarlas a la gestión de cada ámbito relevante y de incorporar dicho conocimiento en la formulación de la estrategia de la Compañía" y se estructura en torno a tres grandes fases que se ejecutan dentro del marco del ciclo anual de gestión:

## **a. Realizar y actualizar el mapa de grupos de interés y su segmentación**

Al menos anualmente, se hace una revisión del mapa de grupos de interés, la segmentación de cada uno de ellos, y los canales de escucha. Para ello, están identificadas qué áreas y qué personas dentro la compañía gestionan la relación con cada grupo de interés [gestores de grupo de interés]. Además, durante 2019 se generó una matriz de interés poder que posiciona a todos los segmentos de grupos de interés y permite establecer la mejor estrategia de comunicación y diálogo con cada uno de ellos.

## **b. Escuchar a través de los canales de escucha y diálogo identificados para cada grupo de interés**

A lo largo de todo el año, de manera continua, existen mecanismos y canales de diálogo con todos nuestros grupos de interés. Estos canales generan información valiosa tanto para la toma de decisiones de cada área y gestor, como para la toma de decisiones estratégica.

## **c. Extraer inteligencia que permite identificar los elementos materiales más significativos derivados de la escucha a los grupos de interés.**

Aunque la escucha a los grupos de interés se realice de manera continua, durante los primeros meses del año y con el objetivo de ser un input relevante para la estrategia, se realiza un análisis extrayendo aquellas conclusiones, necesidades y expectativas más relevantes de cada segmento de grupo de interés. Toda esa información, obtenida a partir de diversos informes, estudios, encuestas, entrevistas, reuniones... se vuelca en una base de datos sobre la cual se realiza un análisis de afinidad. Este análisis permite agrupar la información por temas afines y obtener así los asuntos materiales. En 2019, los temas materiales se priorizaron, teniendo en cuenta: la importancia del tema para la compañía y su misión, visión y propósito; la importancia para el conjunto de los grupos de interés; y el nivel de reto existente para conseguir la ambición de la compañía en ese



asunto. En la matriz de materialidad (ver gráfico) se muestra el resultado agregado con la visión conjunta de todos los grupos de interés.

Complementando todo eso, el proceso está sometido a un ciclo de mejora continua, y anualmente identificamos los avances realizados, así como las mejoras planificadas para el siguiente ejercicio.

**En el ejercicio 2019 se identificaron los siguientes temas materiales derivados del proceso de escucha:**

#### **1. Valor de la empresa**

- Reputación de empresa/marcas.
- Posicionamiento estratégico.
- Valor económico distribuido.
- Credibilidad/fiabilidad/cumplir compromisos

#### **2. Productos y consumo**

- Alimentos seguros.
- Calidad de producto.
- Nutrición y salud.
- Necesidades especiales.
- Naturalidad.
- Origen local.
- Bienestar Animal.
- Experiencia de consumo.
- Portfolio.

#### **3. Medioambiente**

- Medioambiente (Movilidad sostenible, huella de carbono, cambio climático, protección de la biodiversidad, economía circular, residuos, emisiones, desperdicio alimentario, transición energética, huella ambiental, sostenibilidad de las explotaciones agropecuarias)
- Envases/Plástico/PET

#### **4. Impacto social**

- Impacto social positivo (empleo, derechos humanos, discapacidad, pobreza).
- Sector/cadena de valor responsable.

#### **5. Equipo humano**

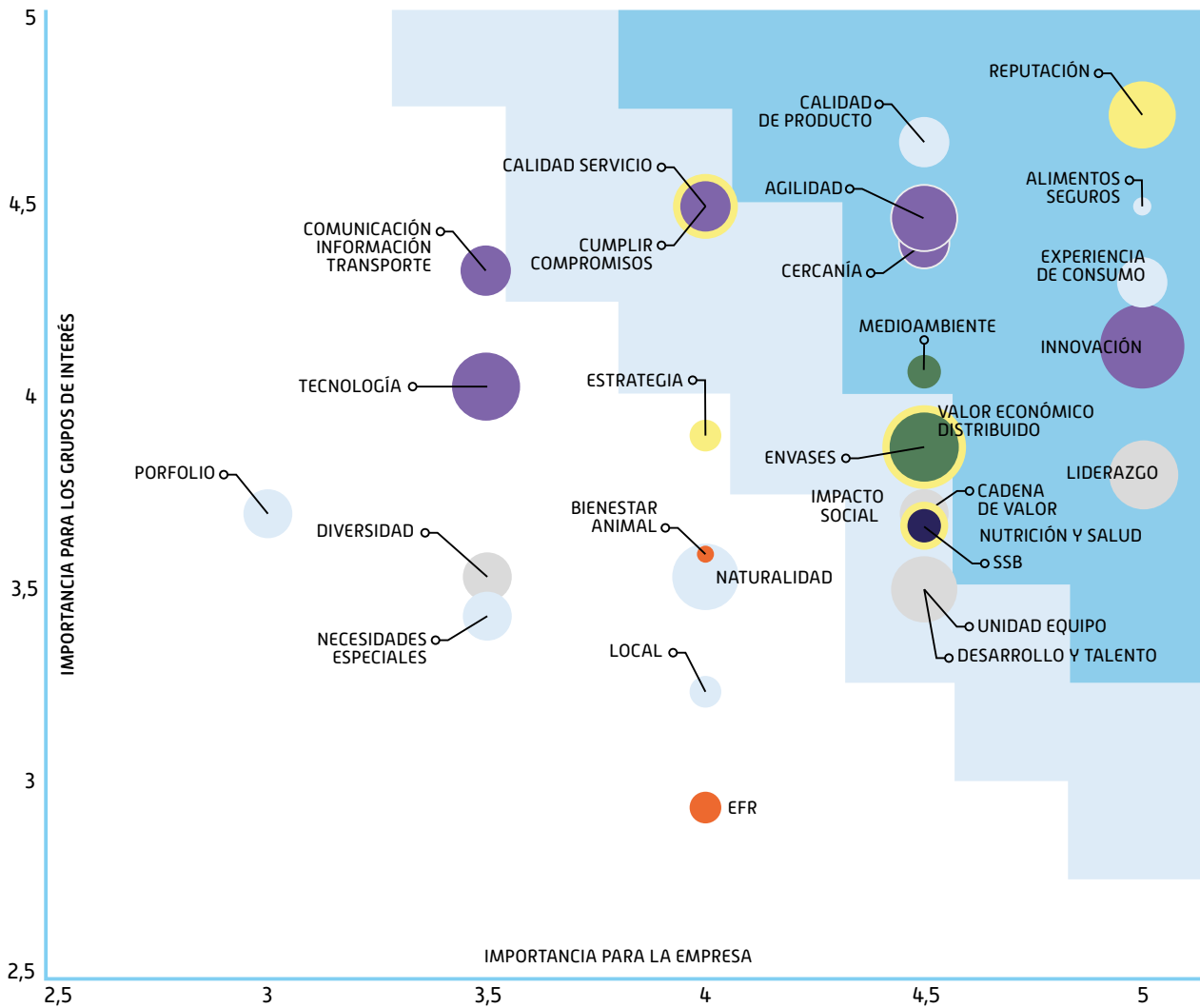
- Seguridad, salud y bienestar de las personas.
- Liderazgo.



- Desarrollo de personas.
- Colaboración, trabajo en equipo, unidad.
- Conciliación y beneficios sociales.
- Diversidad/igualdad.

## 6. Gestión

- Calidad de servicio.
- Agilidad.
- Innovación.
- Relación/cercanía.
- Tecnología/digitalización/redes sociales.
- Comunicación, información y transparencia.



Esta inteligencia derivada de la ejecución del proceso de escucha se incorpora al proceso formular y planificar la estrategia como un elemento fundamental, junto al análisis de contexto interno y externo, para la elaboración y revisión de las metas estratégicas dentro del marco de la formulación de estas. Como resultado, el nuevo horizonte estratégico [ver apartado Modelo de Empresa] contempla una estrategia responsable, que tanto desde los retos de negocio como desde los retos transversales y de gestión incluye los elementos que se han identificado en el proceso de escucha.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para Corporación, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de Indicadores clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del grupo. El único aspecto no material para la Compañía solicitado por la ley es la contaminación lumínica.

**Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre de 2018**

Contenido	Páginas	Indicador asociado	GRI
<b>Modelo de negocio</b>			
<b>Entorno empresarial y modelo de negocio</b>	1-2	102-2	
<b>Mercados en los que opera la compañía</b>	1-2	102-6	
<b>Objetivos y estrategias</b>	3-4	102-14	
<b>Factores y tendencias que afecten a la evolución</b>	3-4	102-15	
<b>Políticas</b>	Se incorpora a lo largo de los capítulos relativos a las distintas cuestiones	103- Enfoque de gestión en cada tema material	
<b>Riesgos</b>	Se incorpora a lo largo de los capítulos relativos a las distintas cuestiones	102-15	
<b>Cuestiones medioambientales</b>			
<b>Global</b>			
Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad	5-6	103 - Enfoque de gestión en cada tema material relativo a MA	
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	6-7	102-11	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	6-7	103- Enfoque de gestión en cada tema material relativo a MA	

---

## Contaminación

Medidas asociadas a emisiones de carbono	8	103 - Emisiones
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	8	103- biodiversidad

---

## Economía circular y prevención y gestión de residuos

Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	9-10	103- Residuos
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	9-10	306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	9-10	103- Residuos

---

## Uso sostenible de recursos

Agua: consumo y suministro	10-12	303-1
Materias primas: consumo y medidas	10-12	301-1
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	10-12	302-1

---

## Cambio climático

Emisiones de efecto invernadero	12-13	305-1/ 305-2/ 305-3
Medidas de adaptación al cambio climático	12-13	103- Emisiones
Metas de reducción de emisiones	12-13	103- Emisiones

---

## Biodiversidad

Medidas de preservación	14	103- biodiversidad
Impactos causados en áreas protegidas	14	304-2

---

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	15-16	102-8/405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	16-17	102-8
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	16-17	102-8/405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	17	401-1

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	17	405-2
Brecha salarial <sup>6</sup> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	18	405-2
<b>La brecha salarial bruta 2019 es de un 88% (remuneración media mujer: 29.638 y remuneración media hombre: 33.851)</b>		
<b>La brecha salarial bruta 2018 es de un 87% (remuneración media mujer: 29.731 y remuneración media hombre: 34.298)</b>		
Remuneración media de los consejeros y directivos	18-19	102-35
Políticas de desconexión laboral	19	103- Empleo
Empleados con discapacidad	16	405-1
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>		
Organización del trabajo	19	103- Empleo
Número de horas de absentismo	19	403-2
Medidas de conciliación familiar	19	103- Empleo
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	19-20	103- Salud y Seguridad en el trabajo
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	21	403-2
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	21	403-2
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social	21	103- Relaciones trabajador empresa
RELACIONES Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	21	102-41
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	21	403-4
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	21-22	103- Formación y enseñanza
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	21-22	404-1
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	22	103- Diversidad e igualdad de oportunidades/103-No discriminación

## Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	23	103- Diversidad e igualdad de oportunidades/ 103-No discriminación
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	-----------------------------------------------------------------------

## Derechos Humanos

Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	24-25	102-16/102-17/103- Evaluación de DDHH/103- Libertad de asociación y negociación colectiva/103- Trabajo infantil/103-Trabajo forzoso u obligatorio
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	24-25	406-1
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	24-25	407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	24-25	408-1/409-1

## Corrupción y soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	26	103- Anticorrupción
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	26	103- Anticorrupción
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	26	413-1

## Sociedad

### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio;	27-29	103- Comunidades locales/103-Impactos Económicos indirectos
Diálogo con la comunidad local	27-29	413-1
Acciones de asociación o patrocinio.	29-31	102-12/102-13

### Subcontratación y proveedores

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	31-32	102-9
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	31-32	103- Enfoque de gestión prácticas de adquisición
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	31-32	308-2/414-2

---

**Consumidores**

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	33-34	416-1/103-Seguridad y salud en clientes
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	33-34	103-Seguridad y salud en clientes

---

**Información fiscal**

Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	34-35	103- Desempeño económico
Impuestos sobre beneficios pagados	34-35	103- Desempeño económico
Subvenciones públicas recibidas	34-35	201-4

---





## FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2019

El Consejo de Administración de **Corporación Empresarial Pascual, S.L.** en fecha 19 de marzo de 2020 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, procede a formular el Estado de Información No Financiera del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019, el cual viene constituido por el documento anexo que precede a este escrito, el cual forma parte del Informe de gestión consolidado de Corporación Empresarial Pascual S.L. y es firmado en cada una de sus hojas, a efectos de identificación, por la Secretaria del Consejo de Administración.

### FIRMANTES

### FIRMA

Doña M<sup>a</sup> Pilar Gómez Cuétara Fernández  
[Presidente]

Don Tomás Florencio Pascual Gómez-Cuétara  
[Consejero Delegado]

Don M<sup>a</sup> Pilar Pascual Gómez-Cuétara  
[Consejera]

Doña Sonia Pascual Gómez-Cuétara  
[Secretaria del Consejo de Administración]

Don Francisco de Borja Pascual Gómez-Cuétara  
[Consejero]

Don Joaquín Moya-Angeler Cabrera  
[Vicepresidente]

Don Joaquín Uriach Torello  
[Consejero]

Don Antonio Urcelay Alonso  
[Consejero]





**Corporación Empresarial Pascual, S.L.  
y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente  
Estado de Información No Financiera  
31 de diciembre de 2019



## Informe de verificación independiente

A los accionistas de Corporación Empresarial Pascual, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Corporación Empresarial Pascual, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante, "Corporación Empresarial Pascual" o "el Grupo") que forma parte del Informe de Gestión Consolidado 2019 de Corporación Empresarial Pascual (en adelante, Informe de Gestión).

### Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Corporación Empresarial Pascual, así como el contenido del mismo, son responsabilidad de los administradores de Corporación Empresarial Pascual, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (Estándares GRI) seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el apartado "Acerca de este informe - Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre 2018" del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Corporación Empresarial Pascual, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.



## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Corporación Empresarial Pascual que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Corporación Empresarial Pascual para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por Corporación Empresarial Pascual, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.



## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de 2019 de Corporación Empresarial Pascual correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el apartado “Acerca de este informe - Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre 2018” del citado Estado.

## Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

51075979V PABLO JESUS BASCONES

2020.04.21 07:59:47

Signer:

CN=51075979V PABLO JESUS BASCONES  
C=ES  
2.5.4.42=PABLO JESUS  
2.5.4.4=BASCONES ILUNDAIN

Pablo Bascones

21 de abril de 2020

Este informe se corresponde con el  
sello distintivo nº 01/20/01577  
emitido por el Instituto de Censores  
Jurados de Cuentas  
de España