

Pascual[®]

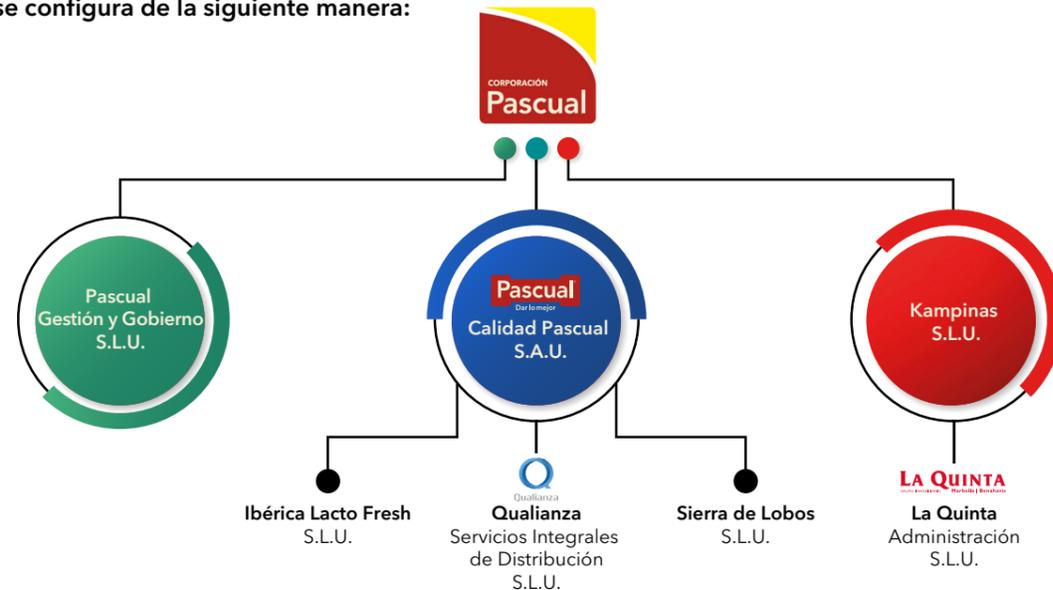
Dar lo mejor

**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:



Durante el año 2020 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 646.386 miles de Euros de ingresos por la venta de más de 1.000 millones de litros/kilos de alrededor de 500 referencias de productos.

En 2020 se ha producido, coincidiendo con el nuevo ciclo estratégico 2020-2023 un cambio del posicionamiento y de la identidad corporativa. La compañía integra a todas sus marcas en torno al propósito de la empresa 'Dar lo mejor para el futuro de la alimentación' y adopta la denominación "Pascual Dar lo Mejor" como signo identificativo hacia el interior y el exterior.

Este cambio de posicionamiento y evolución identitaria refuerza, asimismo, el compromiso con la sociedad que Pascual lleva manteniendo desde su fundación y que se materializa en su modelo de gestión responsable y en compromisos concretos de sus marcas. Además, en línea con el plan estratégico iniciado este año, Pascual sitúa en el centro la sostenibilidad integral desde el cuidado medioambiental, el bienestar y desarrollo social y el crecimiento económico en las comunidades donde está presente.

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 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, 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, Bolton Food (Isabel), Aceites y Vinagres Cosecha de Borges, Grupo Ágora (Ambar y Marlen), AUARA y en 2020, Mondelez, Industrias Lácteas Asturianas (ILAS), Brasmar y ROBINGOOD.
- En lo relativo a nuevas alianzas, Pascual firmó en 2020 un contrato de licencia con Mondelez Internacional para utilizar la marca Milka dentro del negocio de batidos para Iberia (España y Portugal). Su objetivo es aportar valor al consumidor con nuevas propuestas y formatos para cubrir todas las ocasiones de consumo y necesidades del consumidor. La alianza se materializa, en una primera fase, con la cesión de licencia de la marca Milka, pero ambas compañías no descartan ampliar el acuerdo a más enseñanzas en un futuro próximo que excede al período de análisis del presente informe.
- Pascual e Industrias Lácteas Asturianas (ILAS) también llegaron en 2020 a un acuerdo de distribución a nivel nacional de algunas referencias de su marca Reny Picot, esencialmente quesos. La distribución tendrá lugar a través de la red capilar de Pascual en los canales de Hostelería y Alimentación Tradicional, principalmente. Por otro lado, Pascual y el grupo portugués Brasmar firmaron una alianza este mismo año para distribuir salmón y cefalópodos (pulpo, calamar, rejo y sepia) de la marca Abadía de la Antigua.
- Finalmente, durante el año 2020 Pascual alcanzó un acuerdo con la empresa social ROBINGOOD para la distribución de sus productos a hostelería, alimentación tradicional y vending a nivel nacional a través de la red capilar de la compañía.
- 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 Pascual ofrece a sus clientes de hostelería y alimentación tradicional.
- Por último, Ibérica Lacto Fresh SL empresa basada en el home-delivery o entrega a domicilio y la producción local a través de la marca madrileña Priégola, una marca láctea premium en esta comunidad que mantiene su tradicional propuesta basada en la leche fresca de calidad, con recogida diaria y con servicio a domicilio. Con la creación de ésta compañía Pascual se adentra en el mundo de la omnicanalidad, muy en especial en el e-commerce y el servicio a domicilio dando respuesta a una demanda creciente de los consumidores.

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 el propósito, la visión, la misión y los valores de la empresa.
- Los **Órganos de Gobierno** (Consejo de Administración y sus comisiones delegadas: Comisión Ejecutiva Calidad Pascual, 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, velando por su cumplimiento a través de la actuación de las distintas comisiones.

- El **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.

La identidad y propósito de la empresa por parte de la Familia Pascual gira entorno a los elementos clave de la misión, visión, valores y propósito:

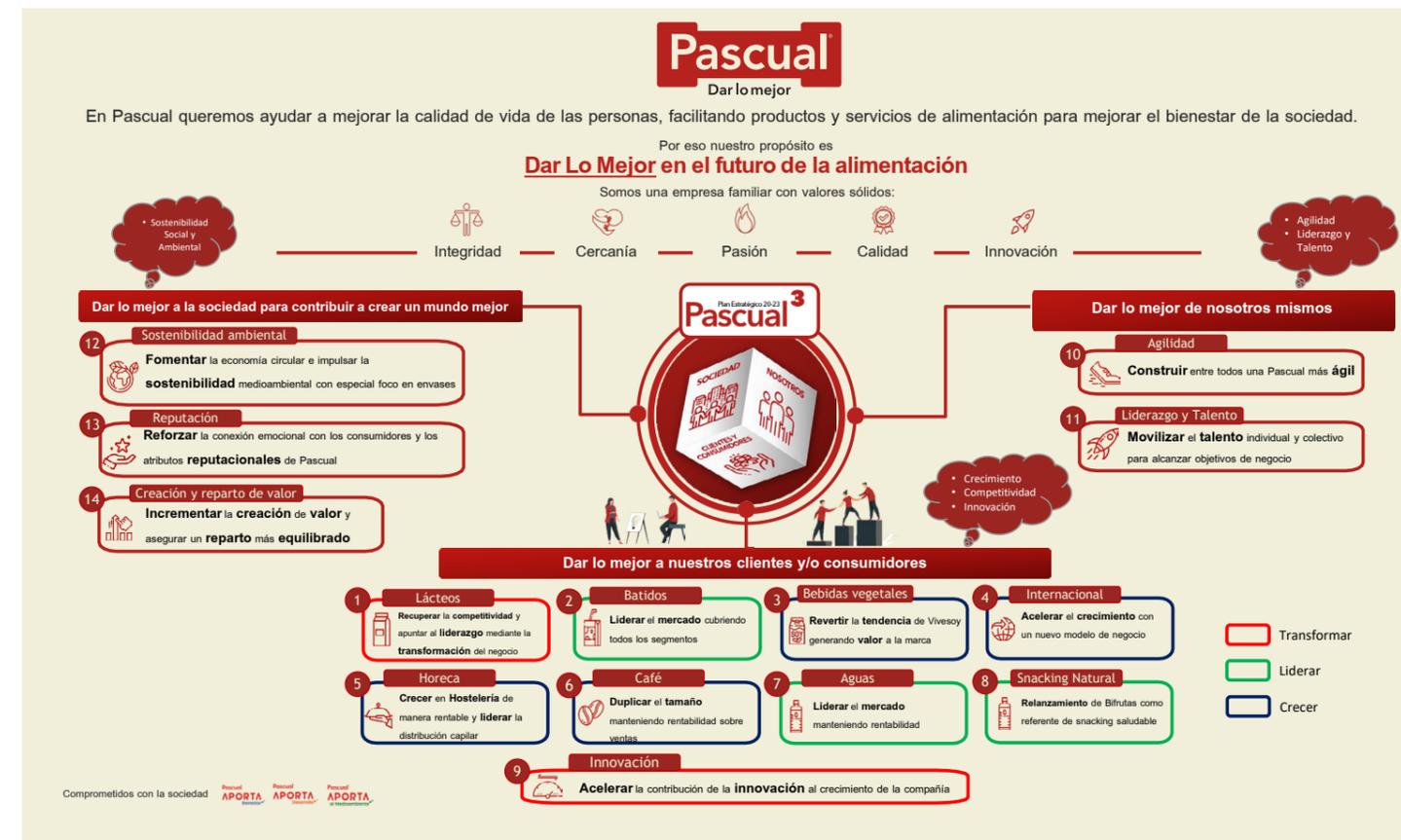
- Esencia familiar
- Sólidos valores
- Sentido de trascendencia
- Productos y servicios que aportan calidad de vida y bienestar
- Dar lo mejor por el futuro de la alimentación
- Anticipar las necesidades
- Aportar valor

El modelo de empresa de la Corporación se basa en 4 capas:

- Identidad y propósito:** Marca propósito, Pascual Dar Lo Mejor es una filosofía que define el qué, pero más importante aún, cómo hacemos las cosas y por ello debería estar en el centro de toda nuestra actividad. De este posicionamiento, nace en 2020 la nueva identidad corporativa y la estrategia de comunicación de compañía, en las que todas las marcas suman al propósito de empresa. Además, tenemos como objetivo impulsar el propósito dentro de la organización y asegurar que todos perseguimos el mismo objetivo. De la relación entre el propósito Dar Lo Mejor y el plan estratégico, surge el concepto Pascual al cubo como herramienta de comunicación interna para transmitir a la organización la nueva estrategia 2023. Partiendo de este concepto nos preguntamos si estamos dando lo mejor a nuestros clientes/consumidores, a la sociedad en su conjunto y también nos planteamos si estamos dando lo mejor de nosotros mismos como empleados de Pascual. Con el fin de poner foco y asegurar la consecución del plan estratégico, los objetivos operativos 2021 estarán vinculados a la estrategia y el propósito.
- 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.
- Adaptación de los procesos de escucha** a grupos de interés y formulación y planificación estratégica a la situación Covid, para compatibilizar las necesidades coyunturales de la compañía con la visión estratégica y de largo plazo.

- Fortalecimiento del modelo de gestión Mare Nostrum:** mayor agilidad en la gestión acortando los ciclos de planificación, poniendo foco en la anticipación de riesgos y oportunidades necesaria para hacer frente a la crisis derivada de la Covid 19, y poniendo en valor los aprendizajes organizativos que impulsen la mejora.

El Plan Estratégico 2020-2023 tiene su origen en el propósito de empresa "Dar lo mejor" y está compuesto por una serie de planes que dan respuesta a los 14 retos estratégicos formulados por el Consejo de Administración para cumplir con dicho propósito:



La compañía se ve inmersa en un contexto que puede afectar a la evolución futura del negocio. Algunos de estos factores pueden funcionar como amenazas y otros como oportunidades. Los principales factores de amenaza son el de la **velocidad de la recuperación del turismo y de la actividad de la restauración y la hostelería** (que afectaría a nuestras ventas en el canal Horeca), el de la **intensidad y duración de la crisis económica** (que afectaría al consumo y a la presión a la baja de los precios), el de la **creciente presión por parte de la distribución** (que podría afectar a nuestros márgenes) y el de una **mayor presión por las cuestiones medioambientales** (que podría afectar a los costes).

En sentido contrario, otros factores pueden convertirse en oportunidad para nuestra compañía, como el de el **refuerzo de las tendencias de consumo hacia productos más naturales y de cercanía**, donde Calidad Pascual tiene un compromiso desde hace muchos años, el de la proliferación de la omnicanalidad y los canales digitales donde llevamos años trabajando, el de la importancia de la innovación para dar respuesta a nuevas necesidades del consumidor, que ha sido uno de los grandes activos de nuestra compañía. Nuestro propio proceso estratégico trabaja sobre la filosofía de riesgos y oportunidades lo que nos permite reaccionar con gran velocidad ante las amenazas y aprovechar todas las oportunidades que se puedan presentar.

Cuestiones Medioambientales

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 CO2, 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.

El año 2020 representa el cierre del ciclo estratégico de largo plazo, cuyos resultados se analizarán a lo largo del informe. Estos resultados, junto con los aprendizajes acumulados, las novedades legislativas y la escucha activa de los grupos de interés, son la base para la definición a lo largo del ejercicio del 2021 del nuevo plan estratégico medioambiental de la Corporación. 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, con alcance a todas las actividades de la compañía durante los siguientes ejercicios.

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, Pascual cuenta con la certificación según la norma ISO 1400:2015 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.

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.

En el año 2020 se han registrado en la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) los valores de cálculo de la Huella de Carbono de la Calidad Pascual para los alcances 1, 2 y 3, en las anualidades 2018 y 2019. Con este registro, se completa la serie histórica 2013 - 2019.

Los resultados de los planes de reducción de emisiones de Huella de Carbono han sido avalados por la concesión de '1 estrella' de la iniciativa Lean&Green. Esta iniciativa es la mayor plataforma europea de colaboración especialmente dirigida a reducir las emisiones asociadas a la cadena de suministro, cuyo objetivo es ayudar a las empresas de todos los sectores a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero derivados de las actividades logísticas para alcanzar los objetivos definidos en la Cumbre del Clima en París (COP21) de emisiones neutras en carbono para el año 2050. A través de la verificación de los datos por una tercera entidad independiente, Pascual ha demostrado una reducción del 20%, en el periodo 2015 - 2019, de la Huella de Carbono asociada a la actividad logística de distribución de mercancías.

El negocio inmobiliario trabaja bajo la certificación BREEAM para que las promociones que se realizan en Andalucía lo hagan bajo este modelo de construcción sostenible. La Urbanización Real de La Quinta consiguió a finales de 2019 la certificación definitiva de la URBANIZACION REAL DE LA QUINTA como MUY BUENO bajo el esquema de "BREAM_ES Urbanismo", siendo el primer proyecto en España en conseguir esta certificación. Bajo el esquema de "BREEAM_ES Vivienda", se consiguió en 2020 la certificación provisional de la promoción OLIVOS (87 apartamentos) con calificación de MUY BUENO, y la certificación definitiva de las fases 1 y 2 de esta promoción ya se han sometido a evaluación, aunque a fecha de cierre del 2020 no se ha recibido la confirmación por la certificadora. Nuestro siguiente proyecto QUERCUS (96 apartamentos) se está trabajando en la certificación bajo este esquema, planteándose el objetivo de obtener la calificación de MUY BUENO. Para este proyecto se ha puesto el objetivo adicional de conseguir una calificación energética A para los edificios.

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 Manoteras 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 Pascual son 12 personas en 2020 vs 11 personas en 2019 (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 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. El grupo multidisciplinar de trabajo, formado a finales de 2019, ha definido un planteamiento global al uso del plástico en los envases que permita al Grupo Pascual seguir mejorando en la propuesta de valor de los envases y de los embalajes secundarios, haciendo que su reciclabilidad y minimización del impacto ambiental sean factores de ponderación relevantes.
-  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 de producción para la valorización de estos, con la consiguiente reducción de los kilogramos enviados a vertedero. El año 2020 ha sido para la implantación de esta valorización de residuos en las Delegaciones comerciales y las oficinas centrales del Grupo en Manoteras.
-  Cumplimiento 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 CO2, 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 Grupo de Gestión Medioambiental de la Corporación, que consolida los datos de los indicadores para conocer el grado de consecución de los objetivos fijados. Este Grupo de Trabajo 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 cierra al final de año. A lo largo del año 2020, pese a la incidencia de la pandemia de COVID-19, se han mantenido las reuniones en los meses de abril, junio, octubre y diciembre.

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, 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, se identificó como uno de los retos estratégicos la sostenibilidad ambiental, con un fuerte enfoque hacia los envases y, en concreto, a los envases de plástico. Dicha aspiración se consolida en el Reto 12 de la Estrategia de Pascual para el periodo 2020-2023. En lo referente al año 2020, los esfuerzos se centraron en el cierre del Plan Estratégico 2015-2020. El desarrollo del próximo plan estratégico, derivado del impacto de la pandemia de COVID-19, se ha retrasado del año 2020 al primer semestre de 2021. Con la identificación y definición de este Reto, Pascual renueva su compromiso con el medioambiente, como medio para asegurar su sostenibilidad en el largo plazo.

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.

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 2019. En el año 2021 se registrarán los datos correspondientes a la anualidad 2020. 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, las 27 delegaciones comerciales, logística de aprovisionamiento de materias primas y distribución de alimentos (corto y largo recorrido), así como las emisiones de la flota comercial.

EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO (GEI)		
	2020 ¹	2019 ²
Emisiones alcance 1 (tco2eq)	9.291	11.455
Emisiones alcance 2 (tco2eq)	32.565	33.474
Emisiones alcance 3 (tco2eq)	94.835	98.858

¹ Dato estimado con información disponible a fecha de presentación del informe, marzo de 2021.

² Dato publicado en Informe GEI 2019. Se ha incorporado la flota comercial al alcance 1 debido a que se encuentra bajo su control operacional. Adicionalmente, las emisiones de alcance 3 de largo recorrido se han visto incrementadas (respecto al dato facilitado en EINF 2019) debido al uso de una nueva herramienta de cálculo que permite una caracterización mucho más exhaustiva de la diferente tipología de vehículo.

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

- **Actividad industrial**, con la búsqueda de la eficiencia energética 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 1.000kg de producto envasado para los alcances 1 y 2) de un 22,03% en el periodo 2015-2020 y de un 14,89% 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 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).**
- **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:** 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, 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 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. Como novedad, en el año 2020, se ha creado un perfil en la red social Instagram, que complementa a los ya existentes en Twitter y Facebook.

Los principales logros en este apartado para el año 2020, se resumen en:

- Finalmente en 2020 se logra la inclusión de un 100% de rPET en todos los formatos de Bezoya excepto 1,5 l retail (50% rPET). Este nivel de inclusión de rPET en los envases de Agua Mineral Bezoya suponen una aceleración respecto al plan inicial de rPET, lo que permitirá a la marca adelantar un año su objetivo de tener todo su portfolio de agua en formato plástico con un 100% de rPET que inicialmente estaba fijado para el año 2022.

- Aseguramiento de la fácil reciclabilidad de todos los envases a partir de la sustitución de la microtarrina de mantequilla con el paso de PVC a Poliestileno, desarrollo de cápsulas de café compostables y modificación del envase de leche condensada para la eliminación del uso de silicona en la válvula antigoteo.
- Cambio del material de envase en la familia de leche clásica. El paso del formato Tetra Brik Aseptic a Tetra Brik Aseptic Biobased, supone una reducción del 21,5% de las emisiones de CO2 por envase (51gCO2eq/envase vs. 40gCO2eq/envase). Esta reducción, para un consumo anual medio de 235 millones de envases, evita la emisión a la atmósfera de 2.585.000 kg de CO2 equivalente. Esta es la cantidad de CO2 absorbida por un número de árboles equivalente a los del Parque El Buen Retiro de Madrid (19.000 árboles)³.

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		
	2020	2019
Leche (millones litros)	408,6	421,5
Soja (millones de kilos)	2,0	2,2
Café (millones de kilos)	2,87	3,7
Huevo (millones de kilogramos)	7,38	10,0
Agua* (metros cúbicos)	639.523	591.075

*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 proveedoras 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

³ Censo de árboles Asociación Amigos de los Jardines de El Buen Retiro. Cálculos de absorción de CO2 basados en la calculadora de absorciones del Ministerio de Medioambiente.

européo 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.

Se mantiene el certificado ecológico concedido por el Consejo de la Producción Agraria Ecológica de Navarra (CPAEN) al proceso de preparación del café del Tostadero de Mocay, en Pamplona. Pascual reafirma su apuesta por el cuidado del medioambiente y la sostenibilidad.

b. **Aprovisionamiento No Agro:** En lo referente a los envases y embalajes, el 100% de los envases Brik (564 millones de envases en 2020 vs 603 millones de envases en 2019) 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 100% 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 22,9% en el consumo de energía en el periodo (2015-2020) vs 16,42 % en el consumo de energía eléctrica en el periodo (2015-2019), 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:

CONSUMO DIRECTO - INDIRECTO, INCLUYENDO GASOIL		
	2020	2019
Consumo energía eléctrica en plantas (Gj)	282.915	302.218
Consumo energía primaria en plantas (Gj)	542.187	644.707
Consumo total gasoil (m3)	87,54	158,13
CONSUMO DIRECTO - INDIRECTO (DELEGACIONES+OFICINAS CENTRALES)		
	2020	2019
Consumo energía eléctrica (Gj)	13.303	15.520
Consumo energía primaria (Gj)	2.002	1.986

Por su parte, en lo referente al consumo⁴ de agua destinado a consumo industrial:

CONSUMO DE AGUA		
	2020	2019
Consumo total de agua (m3)	1.856.478	2.157.822

⁴ Por principio de materialidad se publica la información únicamente de las plantas de producción, donde se concentran los mayores consumos

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) además de mejorar 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 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. Pascual tiene una flota de vehículos (distintivo cero emisiones de la DGT) 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. De los 76 puntos de recarga se han instalado 67 de los cuales solo 45 son legalizados. Cabe finalmente señalar en este punto la renovación en 2020 por cuarto 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. Durante el año 2020 se mantuvieron reuniones con grupos de agricultores proveedores de soja, en las zonas de Extremadura y Castilla y León, para la presentación del modelo de explotación sostenible.

Como consecuencia de la Pandemia COVID-19, la aplicación del modelo en un número de explotaciones piloto se ha visto retrasado hasta que la situación sanitaria permita una movilidad entre zonas geográficas sin riesgo de contagio.

- 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 en 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, 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 concurso anual 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.

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. La plantación de árboles la realizan escolares de la zona de Aranda de Duero, al mismo tiempo que participan en talleres para la concienciación de protección del medioambiente a las siguientes generaciones. Desde 2015 este proyecto ha plantado más de 4.000 árboles en una superficie superior a 5 hectáreas. En el año 2020, la jornada de plantación se suspendió al coincidir la época (primavera) con el confinamiento domiciliario obligatorio, derivado del Estado de Alarma promovido por el Gobierno de España, como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Las actuaciones se han concentrado en tareas de mantenimiento y replantación de las zonas recuperadas en años anteriores. A través de la adhesión al proyecto LIFE FOREST CO2, bajo el asesoramiento de los técnicos de Fundación Cesefer, Grupo Pascual contempla la posibilidad de 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.

Resultados Plan Estratégico

La meta estratégica de sostenibilidad medioambiental reflejada en la estrategia Horizonte 2020, despliega cinco objetivos: reducción del 20% de las emisiones de CO2, reducción del 20% del consumo de agua y electricidad, alcanzar el 50% 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.

El consumo eléctrico, expresado como kWh por cada 1.000 kg o litros de productos, se ha reducido en un 22,90 % en el periodo de 2015 a 2020. Representa 3 puntos porcentuales mejor

que el objetivo marcado. El consumo eléctrico ha pasado de 91,58 a 70,61 kWh/1.000 kg. En el año 2020 se ha producido un descenso significativo de los consumos, derivado de dos factores:

- Aumento de la productividad, consecuencia de la alta demanda de lácteos (fundamentalmente leche) durante las primeras fases de la pandemia. El consumo ha pasado de 76,54 en 2019 a 70,61 kWh/1.000 kg de producto en 2020 (reducción del 7,75 %).
- Capitalización de la sustitución de equipos de tratamiento térmico más eficaces en el uso de energía eléctrica.

El residuo urbano, expresado como kg de Residuo Urbano por cada 1.000 kg o litros de productos, se ha reducido en un 74,23 % en el periodo 2015 a 2020. El objetivo de reducción de residuos valorizable a vertedero no se ha alcanzado. El motivo fundamental se centra en la planta de Aranda de Duero, como consecuencia del cambio de la planta de elaboración de mantequilla. La cantidad de residuo derivado del arranque de la planta no ha podido ser canalizado en su totalidad hacia rutas de valorización. La cantidad de residuo generado en esta planta tiene una tendencia descendente, lo que permitirá alcanzar el objetivo marcado en el plan quinquenal, a lo largo de 2021. Al mismo tiempo, durante el año 2020, las Delegaciones y Oficinas centrales se han incorporado al objetivo. Los centros de producción de Bezoya, Gurb y Mocay, así como las Delegaciones comerciales han alcanzado el objetivo de residuo 0 durante el periodo 2015-2020.

En 2020 se han generado un total de 11.307 toneladas de residuos vs 12.653 toneladas en 2019, 11.274 residuos no peligrosos vs 12.607 toneladas en 2019 y 35 toneladas de residuos peligrosos vs 46 toneladas en 2019.

El consumo de agua, expresado como m³ por cada 1.000 kg o litros de productos, se ha reducido en un 24,20 % en el periodo 2015-2020. Representa 4 puntos de mejora respecto del objetivo fijado de 20% de reducción. En este sentido, se ha pasado de un consumo de 2,20, en el 2015, a 1,67 m³ por cada 1.000 kg de producto, en el 2020. Durante el periodo de 2020 se ha producido la reducción más significativa del periodo (-15,23 %). La sustitución de equipos térmicos y la implantación de acciones para el reaprovechamiento del agua son las principales causas de esta reducción.

La Huella de Carbono, expresada como kgCO₂eq/1.000 kg o litros de productos, se ha reducido en un 18,7 % en el periodo 2015-2019. Se ha pasado de un valor de 162,45, en 2015, a 132,10 kg de CO₂eq/1.000 kg de producto.

La reducción alcanzada en este indicador refleja la mayor parte de esfuerzos e iniciativas realizadas por Grupo Pascual enfocadas a la reducción del impacto medioambiental. La sustitución de equipos de tratamiento térmico de sus plantas, la modernización de la flota de camiones de camiones de largo y corto recorrido con la apuesta a motorizaciones más eficientes en el uso de combustibles o apoyando el uso de combustibles alternativos (Gas Natural Licuado, fundamentalmente), uso de envases y embalajes con un peso más reducido y con una mayor composición de materiales reciclados, el uso de energía eléctrica con origen renovable garantizado, cambios en el modelo de aprovisionamientos de materias primas (ejemplos cambio de aprovisionamiento en la soja al pasar de un modelo internacional o uno nacional), son algunos de los ejemplos de las acciones realizadas.

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.

Durante el año 2020, la pandemia ha puesto a prueba a la compañía en muchos aspectos, entre otros, su Política de Personas. Junto a la cultura y los valores, nuestra Política de Personas ha sido un referente en la toma de decisiones para gestionar esta crisis social y económica.

Algunas de las acciones que hemos llevado a cabo han sido:

- Generalización del teletrabajo a todo el colectivo de oficinas, esta medida ya la habíamos iniciado en 2019 mediante la flexibilización de la presencia física un día a la semana (flexiwork). La pandemia nos ha servido para generalizar esta forma de trabajo y poner en valor lo que ya teníamos adelantado en esta materia, además se han facilitado a los empleados medios y materiales para facilitar el trabajo desde casa (pantallas y sillas ergonómicas).
- Se crea el Comité de Crisis, que ha sido el órgano de gestión que ha facilitado la puesta en marcha de los protocolos de seguridad y salud y ha sido el centralizador de la necesaria comunicación a los empleados.
- Se pone a disposición de los empleados, un servicio de actualización en materia de salud y un servicio de atención psicológica, para ayudar a resolver dudas, mantener una adecuada información sobre seguimiento de la crisis en nuestros centros, transmitir protocolos y servir de apoyo a las personas que lo requirieran.
- Se ponen a disposición de los empleados EPI, protocolos de seguridad y salud y se realizan higienizaciones periódicas en los centros de trabajo.
- Desde el punto de vista de Formación y Talento se han diseñado y comunicado contenidos formativos que ayudan a la gestión de la pandemia por parte de mandos y colaboradores (Liderar la vuelta, el rol del líder en la crisis del COVID, Guía para trabajar en tiempos

de COVID, ...) y, en definitiva, a seguir desarrollándose en momentos de mayor bajada de la actividad.

- Se lanza un nuevo sistema para la medición de la Voz del empleado: Hemos puesto el foco en estar aún más cerca de nuestras personas y, por ende, hemos lanzado un nuevo sistema de escucha continua a nuestros empleados para tener el pulso a tiempo real de sus necesidades e inquietudes y poder poner en marcha de manera ágil las acciones pertinentes.

La respuesta de las autoridades sanitarias del Ministerio de Sanidad, así como de las Consejerías de las Comunidades Autónomas a la pandemia del coronavirus ha tenido consecuencias en la movilidad de las personas y en la actividad económica de sectores claves para la compañía como ha sido el cierre temporal del sector de HORECA. Ante dichas medidas la compañía ha modificado temporalmente su estructura de personal para adaptarse a las necesidades del mercado y ha tomado las siguientes medidas:

- Derivado de la situación de estado de alarma y el confinamiento de la población junto al cierre de los establecimientos del sector de la hostelería la compañía presentó con fecha 1 de abril a la Autoridad Laboral la ejecución de un ERTE por Fuerza Mayor, que ha afectado principalmente aquellas actividades comerciales que apoyan al negocio de hostelería. Dicho expediente afectó en el momento de su presentación a 419 trabajadores. A 31 de diciembre quedaban 106 trabajadores en situación de ERTE por Fuerza Mayor (104 con reducción completa de jornada y 2 con jornada reducida al 50 %).
- El 2 de junio se presentó un ERTE E.T.O.P. (causas económicas, técnicas, organizativas y productivas) con un impacto inicial de 166 personas. De éstas, se han ido reincorporando a lo largo del año personas a la actividad laboral. A 31 de diciembre finalizó dicho ERTE y se reincorporaron la totalidad de los trabajadores.
- Como consecuencia de los cierres temporales del sector de la hostelería en determinadas Comunidades Autónomas la compañía ha presentado diversos ERTEs Limitativos en varias delegaciones comerciales y en el Tostadero de café de Pamplona. Esta medida se ha llevado a cabo en las Comunidades de Navarra, Asturias, Cataluña, Castilla y León, Galicia y País Vasco. A finales del año 2020 esta medida seguía vigente en determinadas Comunidades Autónomas. En total se han visto afectados 113 empleados, de los cuales, dos no figuran registrados en ERTE por encontrarse en situación de IT. A 31/12/2020 estaban afectados 18 empleados.

Todas estas medidas han sido necesarias para paliar el impacto económico que la pandemia del Covid19 ha producido principalmente en el área de la hostelería al tener prácticamente sin actividad a los trabajadores ligados a este sector (comerciales, áreas soporte, etc...), pero en cualquier caso Pascual ha sabido estar a la altura de sus principios de actuación. La empresa, de forma voluntaria, ha complementado la pérdida salarial en parte o en su totalidad a los afectados por los ERTE para minimizar el impacto económico de esta medida en sus trabajadores y ha mantenido durante todo este tiempo los beneficios sociales. Adicionalmente, durante este año determinados directivos se han reducido de forma voluntaria y temporal los salarios, se ha suprimido el pago del bono anual y se ha pospuesto la aplicación de los planes de revisión y promoción salarial previstos para el periodo 2019-2024.

El 14 de diciembre la compañía comunicó a los trabajadores su intención de llevar a cabo un Expediente de Despido Colectivo ante la necesidad de adaptarse a la nueva realidad del mercado, su radical transformación y al nuevo escenario digital. El 29 de diciembre se comunicó el inicio

de procedimiento ante la Autoridad Laboral de conformidad con lo previsto en Ley. La compañía a 31 de diciembre se encontraba en negociaciones con la representación de los trabajadores de cara a buscar fórmulas satisfactorias para ambas partes.

Empleo

Distribución de empleados a 31.12.20 por sexo, edad, país⁵, categoría profesional y modalidad de contrato. La información relativa al 2019 ha sido adaptada para contemplar los nuevos niveles organizativos, así como las sociedades que componen el perímetro de consolidación financiera de Corporación.

N° DE EMPLEADOS				
	2020		2019	
Distribución por sexo	N°	%	N°	%
Hombres	1.619	69	1.622	69
Mujeres	727	31	741	31
TOTAL	2.346	100	2.363	100
Distribución por edad	N°	%	N°	%
<30	178	7	195	8
30-50	1.377	59	1.459	62
>50	791	34	709	30
TOTAL	2.346	100	2.363	100
Distribución por categoría profesional	N°	%	N°	%
Directivos	20	1	22	1
Senior Manager	68	3	72	3
Manager	459	19	464	20
Resto	1.799	77	1.805	76
TOTAL	2.346	100	2.363	100
Distribución modalidad de contrato	N°	%	N°	%
Indefinidos a tiempo completo	2.144	91	2.126	90
Indefinidos a tiempo parcial	45	2	21	1
Temporales a tiempo completo	117	5	165	7
Temporales a tiempo parcial	40	2	51	2
TOTAL	2.346	100	2.363	100

⁵ Todos los empleados corresponden a España.

Número de empleados con discapacidad a (31/12/2020): 65 personas vs 61 personas en 2019
Promedio anual de contratos por tipología de contrato, sexo, edad y categoría profesional:

PROMEDIO DE CONTRATOS								
	2020			2019				
Contratos por sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres				
Indefinidos a tiempo completo	1.475	653	1.484	650				
Indefinidos a tiempo parcial	11	27	9	12				
Temporales a tiempo completo	110	59	134	61				
Temporales a tiempo parcial	32	11	13	22				
TOTAL	1.628	750	1.640	745				
Contratos por edad	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50		
Indefinidos a tiempo completo	100	1.287	741	94	1.343	697		
Indefinidos a tiempo parcial	5	22	10	1	12	8		
Temporales a tiempo completo	72	79	18	81	98	15		
Temporales a tiempo parcial	7	6	30	10	15	11		
TOTAL	184	1.394	800	185	1.468	731		
Contratos por categoría profesional	Directivos	Senior Manager	Manager	Resto	Directivos	Senior Manager	Manager	Resto
Indefinidos a tiempo completo	19	69	456	1.585	22	75	475	1.561
Indefinidos a tiempo parcial	-	-	3	35	-	-	3	18
Temporales a tiempo completo	-	-	0	169	-	-	1	193
Temporales a tiempo parcial	-	-	-	42	-	-	0	36
TOTAL	19	69	460	1.830	22	75	480	1808

Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional (a 31/12/2020):

NÚMEROS DE DESPIDOS				
	2020		2019	
Distribución por sexo	Nº	%	Nº	%
Hombres	7	54	53	70
Mujeres	6	46	23	30
TOTAL	13	100	76	100
Distribución por edad	Nº	%	Nº	%
<30	-	-	-	-
30-50	6	46	40	53
>50	7	54	36	47
TOTAL	13	100	76	100
Distribución por categoría profesional	Nº	%	Nº	%
Directivos	1	7	5	6
Senior Manager	4	31	5	7
Manager	1	8	29	38
Resto	7	54	37	49
TOTAL	13	100	76	100

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

REMUNERACIÓN PROMEDIO		
	2020	2019
Por edad	€	€
<30	21.184	22.122
30-50	32.155	31.337
>50	39.481	39.588
Distribución por categoría profesional	€	€
Directivos	170.944	172.447
Senior Manager	93.776	83.065
Manager	46.569	44.720
Resto	26.565	25.825

En otro orden de acciones, durante 2020 no se han descuidado **cuestiones relevantes como la igualdad de trato en materia retributiva**, si bien **contamos con el certificado EQUAL PAY desde marzo de 2019 que garantiza**, mediante un análisis con un modelo estadístico de regresión **que la variable "género", no es estadísticamente significativa**. Se han tomado medidas para garantizar el cumplimiento de las nuevas normativas sobre la cuestión, cubriendo lo exigido por:

- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que busca reforzar la transparencia salarial en las empresas.
- Y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que detalla la regulación de los **planes de igualdad** y su registro para las compañías de más de 50 empleados.

Así, durante 2020 se ha planificado realizar en 2021 una auditoría retributiva por parte de terceros, que nos garantice el cumplimiento de la legislación vigente y mantenga nuestra posición como una de las empresas del sector líderes en la materia.

Remuneración de consejeros:

Remuneración total promedio de consejeros*		
	2020	2019
Hombres	80.900	79.667
Mujeres	75.000	75.000

Remuneración total promedio de directivos		
	2020	2019
Hombres	314.042	340.539
Mujeres	288.417	333.987

(*) Remuneración media devengada de las personas físicas por pertenencia al Consejo de Administración de las empresas pertenecientes al grupo.

Organización de trabajo

Cuidar de las personas está en la esencia de la consecución de los retos de negocio de la organización, 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 y 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.

En cuanto a las medidas de desconexión laboral destacan: **la flexibilidad horaria, la adopción de horario continuado para personas en situación de guarda legal, el flexiwork, la 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**.

Además, nos hemos adherido al charter de teletrabajo que nos compromete de manera voluntaria para fomentar el claro compromiso con una cultura de flexibilidad y el teletrabajo, el respeto por el **medioambiente, la diversidad y la inclusión y el reconocimiento y pedagogía sobre los beneficios de una cultura flexible.**

Adicionalmente, bajo nuestra premisa de "una empresa valen lo que valen nuestras personas" seguimos poniendo foco en la escucha activa de nuestras personas desde diferentes vías como pueden ser grupos de escucha, entrevistas o herramientas de Pulse. La implantación de una nueva herramienta para la escucha y el reconocimiento, nos ha permitido llegar a ser finalistas este año de los Premios Comprendedor 2020.

Durante 2020 se han registrado un total de 185.562 horas de absentismo por contingencias comunes vs 174.122 horas en el año anterior, arrojando una tasa de absentismo⁶ de 4,58% vs 4,22% en 2019.

Salud y Seguridad

Preservar la salud y seguridad de las personas de cada uno de los grupos de interés de la **compañía**; consumidores, clientes, empleados, proveedores, sociedad y accionistas; es uno de nuestros principales retos año tras año, garantizándolo a través de las políticas tanto de Personas, como de la propia política de Gestión.

En este sentido la compañía, una vez más, ha sometido la gestión de esta materia a una auditoria de seguimiento, llevada a cabo por una entidad independiente de reconocido prestigio, 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 magnífico desempeño sostenido en el tiempo nos ha arrojado durante el año 2020, los mejores resultados en materia de accidentabilidad en la historia de la compañía tanto en frecuencia como en gravedad se refiere, consolidando el cambio de tendencia negativa de los últimos años. Además, esta tendencia no solo se ha reflejado en los datos de nuestros empleados, sino que se perciben también en los de los cientos de empleados colaboradores que desempeñan su labor en nuestros centros a lo largo del año.

	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nº de accidentes con baja	17,00	5,00	22,00	18,00	15,00	33,00
Índice frecuencia con baja ⁷	6,01	4,09	5,43	6,22	12,01	7,97
Índice gravedad ⁸	0,21	0,37	0,26	0,47	0,25	0,40
Enfermedades profesionales	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

⁶ Índice de absentismo = $\frac{\text{Nº de horas perdidas por absentismo}}{\text{Nº horas trabajadas}} \times 100$

⁷ I.F. = $\frac{\text{Nº accidentes}}{\text{Nº de horas trabajadas}} \times 10^6$ ⁸ I.G. = $\frac{\text{Nº Jornadas perdidas}}{\text{Nº horas trabajadas}} \times 10^3$

Considerando que los anteriores resultados expuestos son frutos a medio-largo plazo de diversas mejoras en la gestión preventiva en diferentes ámbitos organizativos e inversiones en las instalaciones, un aspecto también importante para la contribución en los anteriores resultados es el desarrollo del Liderazgo Preventivo de la cadena de mando en el ámbito industrial, que se ejecutó durante un programa específico realizado durante los años 2018 y 2019, con seguimiento durante 2020 y con una reactivación importante prevista para el próximo ejercicio.

No podemos cerrar el resumen de este año, sin hacer mención especial a la gran amenaza histórica para la salud de las personas que se está padeciendo a nivel mundial, la enfermedad del COVID-19, y teniendo en consideración que nuestra actividad está clasificada como "actividad esencial". A nivel corporativo la empresa ha mantenido una incidencia siempre inferior o similar cuantitativamente a la incidencia nacional (<3%). Todo ello se ha conseguido mediante una gestión ágil y anticipativa, llevando a cabo medidas transversales y de diferente índole, desde la comunicación diaria con información del estado sobre la pandemia a nivel estatal, como a nivel compañía; realización de inspecciones de seguridad por parte de los técnicos de prevención y responsables de los centros para verificación de la implantación de medidas e identificación de nuevas medidas que contuvieran la propagación del virus, resolución de dudas e inquietudes con los empleados. Creación de informaciones ad hoc para cada uno de los colectivos de operaciones con medidas y buenas prácticas para reducir el riesgo de contagio en su puesto y tareas asociadas. Intensificación de limpiezas y aplicación de nuevos métodos de higienización ambiental como la nebulización.

Destacaríamos como esencial el funcionamiento de un Comité de crisis específico, con presencia diaria en oficinas centrales desde el inicio de la pandemia, realizando rondas de escucha diaria con los centros de operaciones, así como como a las ramificaciones de las funciones técnicas, RRHH y directivas de los centros donde no sólo se ha estado hablando de salud sino también de las operaciones y el negocio.

Pero, quizás lo más diferencial haya sido la gestión de las personas, tanto de casos probables/sospechosos, cuarentenas, etc. como de retenes, guardias, todo de forma muy ágil, personalizada y siempre en la visión de que la situación no se resolvería a muy corto plazo por lo que teníamos que asegurar la continuidad de la producción con el número óptimo de personas.

Resaltar como resultado final de todo lo anterior que no se ha registrado ningún contagio en nuestros centros de trabajo durante 2020 como resultado del desempeño laboral, así como que a nivel económico ha sido necesaria la inversión/gasto de más de 1.3 millones de euros específicos para la gestión de la pandemia (EPIs, pruebas diagnósticas, higienizaciones, etc.).

Los principales mecanismos de gestión y mitigación de los riesgos relativos a seguridad y salud para los distintos grupos de interés son:

Riesgo	Descripción	Principales mecanismos de gestión y mitigación del riesgo
Seguridad y Salud Laboral	Pascual lleva a cabo actividades en los que una ejecución incorrecta podría generar riesgos con impacto elevado en la seguridad y salud de los trabajadores. Pascual trabaja en su control y minimización colaborando con sus proveedores, clientes y subcontratistas en este ámbito	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo certificado por externo. - Servicio de Prevención Mancomunado propio - Existencia de Delegados de Prevención por Centro. - Comité de Seguridad y Salud Corporativo. - Grupo de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo por centro. - Procedimiento de coordinación de actividades empresariales - Extensión de medidas en Seguridad y Salud laboral a personal externo en nuestras instalaciones. - Adhesión voluntaria a los principios derivados del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que incorpora principios basados en derechos laborales. - Código de Conducta. - Canal abierto gestión y mitigación del riesgo.
Salud Pública	Pascual produce alimentos destinados al consumo humano, por lo que un eventual fallo en su sistema de calidad podría generar riesgos con impacto elevado en la salud de los consumidores. Pascual pone su foco en garantizar que este tipo de incidentes no tengan lugar, implicando a sus proveedores en este ámbito	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de Gestión de Calidad certificado por externo. - Estándares GFSI (Seguridad Alimentaria) certificados por externos. - Mecanismos de Supervisión de Calidad en cada uno de los procesos de la cadena de valor. - Auditorías a proveedores críticos. - Procedimiento de homologación de proveedores. - Equipo APPCC dedicado por planta. - APPCC de nuestros procesos/productos constantemente actualizados. - Formación en Inocuidad de los Alimentos. - Proceso de diseño de etiquetado. - Código de Conducta. - Canal abierto.

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 plenarios. 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 año 2020 ha sido un año marcado por la pandemia derivada del Covid 19. En junio de 2020 se celebró votación para elecciones de representantes de los trabajadores de fábrica de Aranda, resultando un nuevo Comité de Empresa de 21 trabajadores. Igualmente, en septiembre y octubre

se celebraron reuniones con los representantes de los Trabajadores para la implantación del 4º turno de producción en la sala Horizonte de fábrica de Aranda.

También en 2020 se ha puesto foco en Aranda en las reuniones en torno al ERTE ETOP con afectación de personas de Aranda y en las reuniones vinculadas al seguimiento de la pandemia y a su impacto sobre los equipos y la producción. En marzo y abril de 2020, se mantuvieron varios encuentros con la dirección de fábrica y el seguimiento de la crisis sanitaria se ha realizado mediante reuniones semanales muy operativas.

Se han mantenido con los Comités de Empresa las reuniones en materia de Seguridad y Salud, ya presenciales o por videoconferencia.

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 (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 (Beyoza)
- Convenio Colectivo Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (La Quinta)
- Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Navarra (Tostadero y Servicio Técnico)

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 tiene una Comunidad de Aprendizaje dentro del programa **Creemos 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. "Creemos 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		
	2020	2019
Directivos	15	291
Senior Manager	240	2.145
Manager	2.795	8.517
Resto	9.369	14.718
TOTAL	12.419	25.671

El descenso del número de horas realizadas de formación respecto del año anterior ha venido motivado principalmente por la crisis del COVID-19 ya que se han suprimido a lo largo del año todos los encuentros presenciales de formación planificados. Parte de esta formación se ha derivado a la tipología on-line. Las horas de formación que estaban planificadas superaban a las del año anterior y la corporación espera poner en marcha todas estas acciones formativas en el año 2021.

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 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 2020, en base a la metodología de cálculo de medidas alternativas, a la contratación de 22 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).

Cabe destacar como hito de 2020 la presentación por parte de Pascual, de la mano del Comité Paralímpico Español (CPE), del proyecto cinematográfico 'Capaces'; una iniciativa que busca homenajear, a través de una serie de cortometrajes, a aquellos deportistas paralímpicos que son ejemplo de superación en su vida personal y profesional. Los 4 cortometrajes que componen 'Capaces' están protagonizados por la triatleta Eva Moral, los baloncestistas Pablo y Alejandro Zarzuela y las atletas Sara Andrés y Lía Beel.

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, Pascual forma parte de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE) renovado en 2020. Además, 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. Igualmente, hemos participado de manera activa en el primer Curso de Expertos de Diversidad realizado por Intrama y la Universidad de Nebrija.

Otro de los hitos destacables del año han sido la participación de las consejeras Pilar Pascual y Sonia Pascual en la décima edición de Madrid Woman's Week 2020 siendo el objeto incidir en el problema de igualdad de género que todavía existe en nuestra sociedad para lograr consciencia y terminar con estereotipos de la imagen de la mujer como empresa.

Como compromiso adicional, hemos renovado el Charter Europeo de Diversidad. La adhesión al Charter de la Diversidad, supone para Pascual la adopción del compromiso de sensibilizar a los empleados de la empresa sobre los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad, así como el avance en la construcción de una plantilla diversa. Además, la compañía refuerza a través de esta carta su fomento de la inclusión y la consideración de la diversidad como factor transversal para tener en cuenta de cara a la gestión de personas.

Pascual este año ha sido elegida como "empresa comprometida con la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad y su labor en materia de Responsabilidad Social Corporativa", en los X Premios Cocemfe Castilla y León.

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 diversas medidas acerca de:

- **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.**

Respeto 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 los procedimientos de diligencia debida con los que cuenta la compañía.

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 2020 no se han recibido denuncias en cuya resolución se haya constatado vulneración de derechos humanos. En 2019 tampoco se produjo ninguna denuncia por estos hechos.

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 relacionados con la libertad de asociación, 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.

Los principales mecanismos de gestión y mitigación de los riesgos relativos a derechos humanos para los distintos grupos de interés son:

Riesgo	Descripción	Principales mecanismos de gestión y mitigación del riesgo
Derechos Humanos	Pascual lleva a cabo actividades en los que una falta de control podría llevar a la compañía a vulnerar los principios universales sobre los derechos humanos. Pascual trabaja en su control y minimización colaborando con sus proveedores, clientes y subcontratistas en este ámbito.	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión voluntaria a los principios derivados del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que incorpora principios basados en derechos humanos. - Política de Compras. - Homologación de Proveedores. - Due Diligence. - Código de Conducta. - Canal abierto.

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.

El Código de Conducta de Pascual constituye una declaración de los estándares de ética e integridad más elevados en todo lo que hacemos, y nos une a todos los que somos parte de esta actividad empresarial. Nuestra Cultura de Cumplimiento implica una conducta ética y supone actuar con integridad, previniendo, entre otras, las actividades de corrupción, soborno y blanqueo de capitales. La responsabilidad de administrar el Código radica en el Consejo de Administración, apoyándose para su gestión en la Función de Cumplimiento y Riesgos, entre cuyas funciones destacan la difusión del Código de Conducta, la revisión y adaptación de los sistemas de prevención y reporte, así como la identificación de los delitos a los que está expuesta la organización y los controles para evitarlos.

Además, los empleados tienen a su disposición el Canal Abierto de Pascual, que de una manera completamente confidencial velará por atender todas las comunicaciones de buena fe, relativas a eventuales incumplimientos del Código de Conducta de Pascual, para el buen desarrollo de la ética y cumplimiento en la compañía. También pueden dirigirse a la Dirección de Cumplimiento Corporativo para cualquier consulta a través del mail cumplimiento@calidadpascual.com. Este mail, está accesible a través de la web de Pascual para su uso responsable por todos los Grupos de Interés

En 2020, Pascual ha seguido perfeccionando su sistema de prevención de delitos. Este sistema permite minimizar los comportamientos que pongan en entredicho la ética e integridad de la Compañía, así como mejorar la capacidad de la misma en la prevención, detección y capacidad de respuesta a temas críticos de cumplimiento normativo, integridad y ética. Para ello, Pascual ha analizado todos los posibles tipos de comisión de delitos a los que está expuesta, identificando e implantando los controles necesarios en cada función para minimizar su ocurrencia. Con esto se ha obtenido un mapa de riesgos que es revisado periódicamente por la Función de Cumplimiento y Riesgos y cada una de las áreas responsables de la Compañía.

Con el fin de reducir los riesgos relacionados con la corrupción y soborno, en todos los proyectos que impliquen adquisiciones o búsquedas de nuevos socios de negocio, Pascual cuenta con herramientas para realizar consultas e indagaciones razonables que incluyen un análisis de integridad para evaluar y determinar si aquellos, por un lado, mantienen una cultura similar en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, y por otro lado, permiten la detección temprana de referencias adversas de esas contrapartes en materia de corrupción y soborno, así como en blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, etc., que desaconsejen el establecimiento de relación comercial. Estas herramientas, también se aplican durante el proceso de contratación de personal que van a ocupar posiciones especialmente expuestas, vigilando que la persona no haya sido encontrada culpable y/o condenada por delitos relacionados con malversación, fraude, blanqueo, extorsión, soborno, etc.

Para reforzar el Sistema de Gestión de Cumplimiento, Pascual cuenta con diversos Procedimientos y Medidas entre las que se encuentran:

- Manual de Cumplimiento.
- Proceso de Gestionar Sucesos Compliance.

- Proceso de Verificar Cumplimiento.
- Proceso de Identificar e incorporar requisitos de cumplimiento.
- IT de Identificación y evaluación del cumplimiento normativo en los centros de trabajo.
- Norma de Gestión de Regalos.
- Código de Conducta.
- Procedimientos de Donaciones y Asociaciones.
- Normas de Patrocinios y Subvenciones.
- Controles de Cumplimiento.
- Auditoría interna realizada por experto externo (Legal Compliance, S.L).
- 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.

Estos documentos están accesibles a todos los empleados de Pascual en el repositorio documental de la Compañía. Periódicamente, estas normativas se difunden a través de sesiones de formación presencial u on-line, con objeto de informar y formar a aquellos colectivos de empleados que así lo precisen.

En materia de denuncias, durante el año 2020 no se ha realizado ninguna denuncia por corrupción y/o soborno con funcionario público, no produciéndose ningún impacto en este sentido.

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 2020 esta partida ascendió a más de 3,4 millones de Euros (incluyendo las aportaciones realizadas a Bancos de Alimentos) vs 2,3 millones de Euros en 2019.

Sociedad

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 en todas las áreas de la Organización tenemos 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.

Pascual, a lo largo de sus 50 años de vida, ha sido pionera en el desarrollo, fabricación y comercialización de alimentos saludables. En el momento actual, debido al contexto en el que nos encontramos, queremos avanzar y dar un paso sustancial para convertirnos en referentes como empresa saludable y orientada al bienestar de las personas. Para alcanzar esta ambición, ponemos la salud en el corazón de nuestro negocio responsable y en sus procesos clave como son la innovación, el desarrollo, la fabricación, y el posicionamiento de nuestros productos y servicios.

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.

Pascual trabaja para definir, comunicar e implantar un modelo de aplicación de perfiles nutricionales en el desarrollo y reformulación de sus productos, que nos ha permitido la mejora del perfil nutricional en:

- **Batidos Pascual:** con los primeros batidos formulados en base a los criterios de alimentación recomendados para los centros educativos. La nueva fórmula, con una reducción del 30% de azúcar, pretende ayudar a los niños a acostumbrarse a sabores menos dulces y más naturales, y favorecer así los hábitos de vida saludables.
- **Bifrutas:** con una nueva propuesta utilizando ingredientes de origen 100% natural; manteniendo al producto libre de conservantes, colorantes y edulcorantes; aumentando sus proporciones de leche y zumo; y reduciendo hasta en un 33% los azúcares añadidos.
- **Vivesoy:** con la primera y única gama del mercado de las bebidas vegetales 0% azúcar y 100% cultivo local, que se elabora sin conservantes, y son fuente de calcio y vitamina D.
- **Leche Calcio:** mejorando la fórmula, aumentando la cantidad de Vitamina D hasta el 100% de la CDR (Cantidad Diaria Recomendada).

La apuesta de Pascual por la innovación le ha llevado a redefinir sus productos, adaptándolos a nuevas oportunidades y ampliando sus gamas. Un ejemplo de ello es la creación de una nueva categoría láctea con el lanzamiento de 'Leche Pascual Salud'. Una nueva gama de leche de Bienestar Animal enriquecida con vitaminas A, D, B6, B9 y B12 y minerales como el zinc y el selenio, importantes para el cuidado del sistema inmunitario, y que nace con la ambición de convertirse en la cuarta categoría dentro del segmento de leches funcionales. De este modo, nuestra compañía refuerza su apuesta por el cuidado y el bienestar de las personas y por revalorizar el mercado lácteo español.

Además, Pascual contribuye a la promoción de la salud a través de las alianzas con distintas entidades, llevando a cabo iniciativas de alto valor cualitativo en el entorno sanitario, organizando 11 colaboraciones/talleres en centros de salud con 76 profesionales e impactando en 164 consumidores/pacientes. Así como con la puesta en marcha de acciones de promoción de la salud y de hábitos de vida saludable con empleados, a través de 19 publicaciones con consejos de hábitos saludables visualizados por 828 empleados y la celebración de un webinar de etiquetado nutricional con la participación de 67 empleados.

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, el apoyo al deporte y la vida activa, 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.

El Instituto Tomás Pascual Sanz ha difundido 37 publicaciones sobre salud con diferentes formatos, generando 597.828 visitas a su página web, y 535.215 usuarios que han abierto una sesión al menos una vez. El evento de celebración de su XIII Aniversario ha estado centrado en "El ecosistema de los hábitos saludables en España", con la ponencia magistral de Mario Alonso Puig, y una mesa de diálogo con representación de institucional (Comunidad de Madrid), académica (Universidad Rovira i Vigili), la salud y actividad física / el deporte (Fundación España Activa), la industria alimentaria (FIAB), consumidores (CECU), la salud emocional (Centro de Investigación en Valores - CIVSEM). Un evento que ha vuelto a ser guiado por el director de la revista Quo y divulgador científico. Con una valoración global del acto de 8,47 sobre 10, y una valoración del ponente principal de 9,33 sobre 10.

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 MERCO. 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.

En el año 2020 hemos apoyado la construcción de 5 pozos en India y África, con un impacto en 402 beneficiarios 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. En el año 2020 se ha desarrollado 7 programas en los que han participado 1.076 personas (818 de ellos inscriben por recomendación de su entorno), realizando 680 sesiones de coaching.

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 (65 empleados, 2,75% de la plantilla de Corporación Pascual) 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. En el año 2020 hemos aumentado nuestro compromiso, llegando a 1.289.139 Kg de productos donados.
- **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. En 2020 y el Plan de Cruz Roja Responde frente a la COVID-19, hemos donado más de 90.000 kg de alimentos en al menos 13 intervenciones. En este contexto, cabe recordar en febrero de 2020 la entrega por parte de Pascual a Cruz Roja Española de un cheque simbólico por valor de 10.000 litros de leche que fueron recaudados gracias a la campaña #DonarLoMejor. Esta campaña se inició en diciembre de 2019 con el fin de conseguir nutrir las meriendas de 1.060 niños en riesgo de exclusión social en 47 centros.
- **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. En 2020, Pascual y Caritas se han unido para llevar un millón de desayunos a los colectivos más desfavorecidos por los efectos socioeconómicos

provocados por la COVID-19 durante los meses más duros de la primera ola. En total, aportamos 1.057.380 desayunos saludables durante un mes para 35.246 beneficiarios en 23 ciudades de 13 Comunidades Autónomas y en colaboración con 41 Cáritas Diocesanas.

- **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, con la organización de los "días sin cole" y los campamentos de verano para hijos de empleados, todo ello desde la promoción de hábitos saludables, como eje vertebrador.

En 2020 Pascual ha estado igualmente muy atento a las necesidades de sus clientes, especialmente del sector de la hostelería tan azotado por la pandemia. La estrategia de hostelería de Pascual pasa por convertirse en un socio de referencia, más que en un proveedor. Nuestro objetivo es ayudar al pequeño hostelero a desarrollar sus capacidades y atraer negocio a su establecimiento. Estamos hablando de alrededor de 80.000 establecimientos de hostelería, muchos de ellos con volúmenes modestos que están en una condición más vulnerable para hacer frente a esta crisis.

Para ello lanzamos antes de verano un plan #PequeñoGranHostelero de reencuentro y reactivación que la compañía ha seguido impulsando durante todo el año. El plan constaba de tres fases, un primer momento de Reapertura, en el que ayudamos a gestionar aspectos administrativos, facilitando los pagos de las deudas, así como colaborando en la puesta a punto de las instalaciones y todo lo necesario para que el profesional se encuentre en las condiciones para reabrir su negocio. La Reactivación constituyó el segundo estadio con un esfuerzo importante para reactivar el consumo entregando, entre otras acciones, gratuitamente más de 1,2 millones de litros y kilos de nuestros productos. Por último, la Reinversión tiene que ver con todas las iniciativas para ayudar a entender y adaptarnos a las nuevas formas de consumo.

Pascual Aporta al Medioambiente: desarrollamos todas las iniciativas y programas vinculados con nuestro objetivo de minimizar el impacto que la actividad de 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, así como la elaboración del informe de reputación en base al indicador RepTrak Pulse.

Cabe igualmente señalar al referirnos a los aspectos reputacionales el hecho de que Pascual se consolidó en 2020 entre las 20 empresas más valoradas del Ranking MERCO, uno de los monitores de reputación corporativa más reconocidos. En el ranking general de empresas, Pascual ocupa la posición 19 de las compañías españolas con mejor reputación y se sitúa como la tercera empresa del sector alimentario dentro del ranking, siendo la primera española. También repite como la empresa con mayor reputación de Castilla y León. Por su parte, Tomás Pascual Gómez-Cuétara, presidente de Pascual, continúa entre los cien líderes con mejor reputación en MERCO Líderes, ocupando el puesto 32 del ranking de los empresarios españoles.

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 Pascual, a través de FENIL, al Plan de colaboración para la mejora de la composición de los alimentos y bebidas y otras medidas 2020.

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 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)
- Asociación Española del Café (AECafé)
- 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 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, 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 2020 fueron visitados y supervisados 312 ganaderos vs 363 ganaderos en 2019 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 y otros datos como:

1. Porcentaje de **empleados con discapacidad** tiene en plantilla.
2. **Economía local.** Porcentaje de los productos suministrados que son fabricación en España.
3. Si dispone de un **plan de promoción de la salud.**
4. Si 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
SISTEMA RSC Y CUMPLIMIENTO	30%	30
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
Politica 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
Politica PRL sin certificar	7%	-2
Sistema PRL certificado	17%	-5

El volumen de negocio que Pascual ha generado a terceros ascendió a 633 millones de Euros en España vs 675 millones en 2019, de los cuales el 96% corresponden al volumen de negocio total (más de 3000 proveedores 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

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	Halal	V Label	Origen Garantizado	Huella de Carbono	Lean & Green
Arteovo	■		■	■									
Complejo Aranda	■	■	■	■								■	■
Recepción y Sala Horizonte	■	■	■	■	■	■	■					■	■
Bebidas Vegetales y Bifrutas	■	■	■	■	■			■	■	■	■	■	■
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)			■	■								■	■

Durante el último ejercicio y en materia de certificaciones cabe destacar la consecución de nuevas certificaciones como son:

- **Certificación Aenor Origen Garantizado 100% Cultivo Local** para la categoría de bebidas vegetales.
- **Lean&Green** de reducción de las emisiones asociadas a la cadena de suministro.

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 2020 se recibieron 1.512 reclamaciones de consumidor frente a 805 de 2019 (8,8 ppm de producto comercializado,

frente a 1,86 ppm del año anterior). Este fuerte incremento se ha debido a una única incidencia generada por un esterilizador que ha tenido un fuerte impacto más de 800 reclamaciones en las referencias de leche clásica EDGE, especialmente desnatada, entre los meses de febrero y junio del año 2020.

En cuanto a reclamaciones de cliente se han tramitado 1.268 en el año 2020 frente 1.382 reclamaciones del año anterior.

Se respondió al 100% y siempre a favor del consumidor. Las reclamaciones procedentes de consumidores o clientes no han generado problemas de salud, relacionándose estas con las características organolépticas de los productos. Especialmente la incidencia comentada generaba un olor desagradable y con fuerte rechazo al consumo.

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.
- Estricto 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.

FISCALIDAD Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS		
	2020	2019
Beneficio Antes de Impuestos (miles de euros)*	-10.917	21.023
Impuestos sobre sociedades pagados (miles de euros)	493	938
Subvenciones de capital recibidas (miles de euros)	0	0

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

Acercade 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, desde 2019 se dispone de 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 asuntos 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.

Durante los trabajos de recopilación y análisis de 2020, surgió la COVID-19, y nos hizo replantearnos el proceso para adaptar el output a la nueva situación, de tal forma que el resultado del proceso en 2020 es doble:

- Por un lado, se revisan los asuntos materiales existentes en 2019, modificando/añadiendo algunos temas. Estos asuntos siguen orientando nuestros retos a largo plazo, e incorporan matices o cambios derivados tanto del análisis del ciclo anterior, como de aquellos aspectos que consideramos que tras la crisis Covid-19 quedarán instaurados.
- Por otro lado, y dado que la crisis del Covid-19 implicaba adaptar estrategias y tácticas, se hizo un ejercicio específico de escucha que permitiera reorientar las decisiones a las necesidades que estaban surgiendo en el momento. En este caso, se sigue haciendo un seguimiento para ver la evolución de la relevancia de los aspectos e identificar cuáles son coyunturales, y cuales supondrán cambios más estables en el tiempo que puedan implicar modificaciones en la matriz de materialidad a largo plazo.

Los asuntos materiales son los siguientes:

1. Valor de la empresa

- Reputación de empresa/marcas
- Posicionamiento estratégico
- Creación y reparto de valor
- 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
- Experiencia de compra
- 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

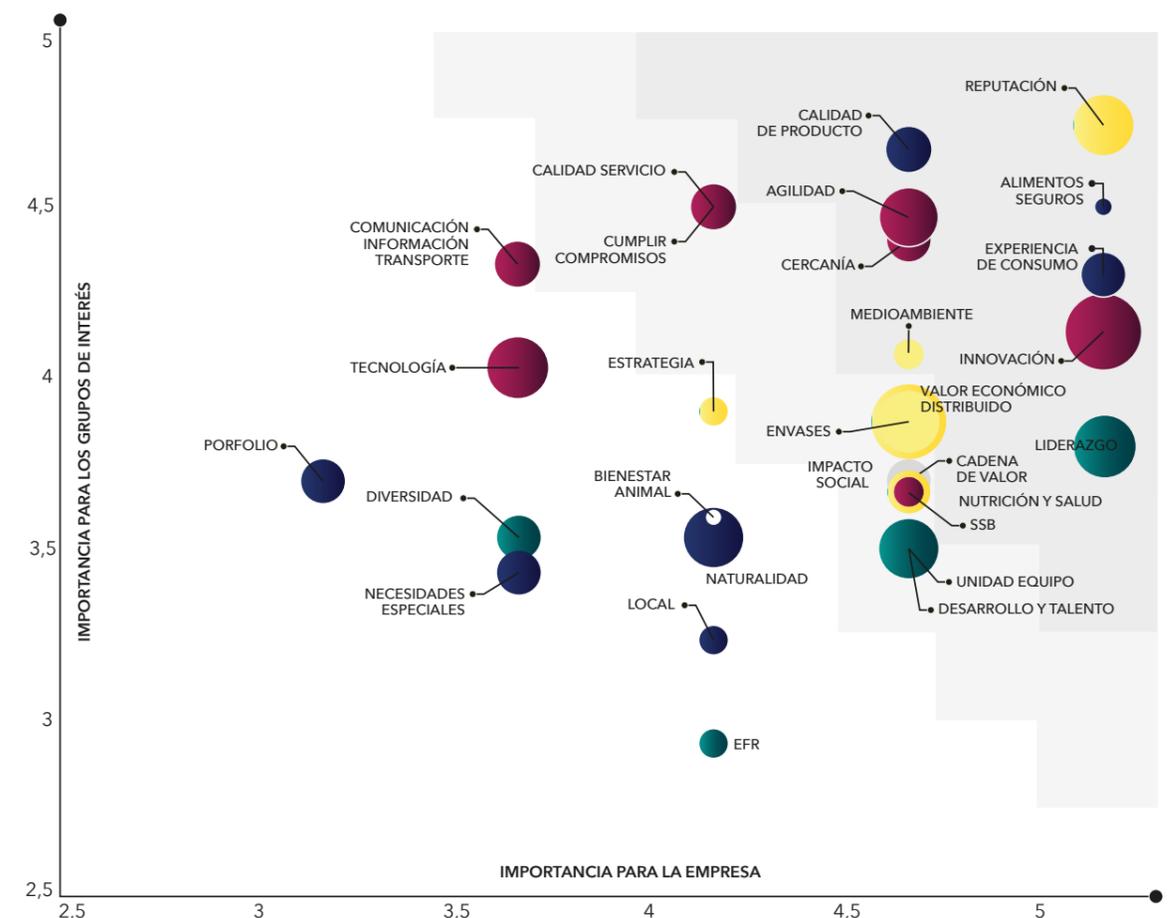
- Impacto social positivo (empleo, derechos humanos, discapacidad, pobreza)
- Sector/cadena de valor responsable

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
- Adaptación y agilidad
- Innovación
- Relación/cercanía
- Tecnología/digitalización/redes sociales
- Comunicación, información y transparencia
- Eficiencia



Los aspectos que resaltar del análisis de escucha COVID-19 se presentan a continuación:

- La crisis revela los "básicos": asuntos como la seguridad alimentaria (acceso a los alimentos), la seguridad salud y bienestar, y el impacto social (empleo, pobreza y exclusión social), pasan a cobrar especial relevancia durante la pandemia.
- La crisis hace que nuevos asuntos emerjan con entidad propia: algunos temas que estaban englobados dentro de otros más genéricos se hacen visibles con entidad propia. Por ejemplo: sostenibilidad económica, eficiencia, experiencia de compra, reconocimiento...
- La mayoría del resto de temas siguen apareciendo, aunque en algunos casos con matices o cambios en su significado o relevancia. Por ejemplo: la reputación de empresa/marcas en su variante "propósito" cobra más sentido, la nutrición y salud (sistema inmune), productos locales o de proximidad, conciliación y nuevas formas de trabajo, agilidad para adaptarnos y responder a los cambios, innovación y digitalización, etc.
- La crisis nos hace priorizar: algunos temas pierden relevancia en la situación coyuntural de crisis con incertidumbre sobre cómo será su evolución futura.

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

Contenido	Páginas	Indicador asociado	GRI
Modelo de negocio			
Entorno empresarial y modelo de negocio	2-3	102-2	
Mercados en los que opera la compañía	2-3	102-6	
Objetivos y estrategias	4-5	102-14	
Factores y tendencias que afecten a la evolución	4-5	102-15	
Políticas	Se incorpora a lo largo de los capítulos relativos a las distintas cuestiones	103 - Enfoque de gestión en cada tema material	
Riesgos	Se incorpora a lo largo de los capítulos relativos a las distintas cuestiones	102-15	
Cuestiones medioambientales			

Global

Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad	7-8	103 - Enfoque de gestión en cada tema material relativo a MA
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	9-10	102-11
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	9-10	103 - Enfoque de gestión en cada tema material relativo a MA

Contaminación

Medidas asociadas a emisiones de carbono	10-11	103 - Emisiones
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	10-11	103 - Biodiversidad

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	11-12	103 - Residuos
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	11-12	306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	11-12	103 - Residuos

Uso sostenible de recursos

Agua: consumo y suministro	13-14	303-3
Materias primas: consumo y medidas	13-14	301-1
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	13-14	302-1

Cambio climático

Emisiones de efecto invernadero	15-16	305-1/ 305-2/ 305-3
Medidas de adaptación al cambio climático	15-16	103 - Emisiones
Metas de reducción de emisiones	15-16	103 - Emisiones

Biodiversidad

Medidas de preservación	16-17	103 - Biodiversidad
Impactos causados en áreas protegidas	16-17	304-2

Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	22	102-8/405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	22	102-8
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	23	102-8/405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	24	401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	24	405-2
Brecha salarial ⁹ , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	24	405-2
<p>La brecha salarial bruta 2020 es de un 87% (remuneración media mujer: 30.402 y remuneración media hombre: 34.823)</p> <p>La brecha salarial bruta 2019 es de un 88% (remuneración media mujer: 29.792 y remuneración media hombre: 33.801)</p>		
Remuneración media de los consejeros y directivos	25	102-35
Políticas de desconexión laboral	25	103 - Empleo
Empleados con discapacidad	23	405-1
Organización del tiempo de trabajo		
Organización del trabajo	25-26	103 - Empleo
Número de horas de absentismo	26	103 - Salud y Seguridad en el trabajo
Medidas de conciliación familiar	25-26	103 - Empleo
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	26-28	103 - Salud y Seguridad en el trabajo
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	26	103 - Salud y Seguridad en el trabajo
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	26	103 - Salud y Seguridad en el trabajo

Relaciones sociales		
Organización del diálogo social	28-29	103 - Relaciones trabajador empresa
RELACIONES Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	28-29	102-41
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	28-29	103 - Salud y Seguridad en el trabajo
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	29-30	103 - Formación y enseñanza
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	29-30	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	30	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	32	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	34-35	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	34-35	406-1
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	34-35	407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	34-35	408-1/409-1
Corrupción y soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	37-38	103 - Anticorrupción
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	37-38	103 - Anticorrupción
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	37-38	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;	40-43	103 - Comunidades locales/103-Impactos Económicos indirectos
Diálogo con la comunidad local	43-44	413-1
Acciones de asociación o patrocinio.	44-45	102-12/102 -13
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	45-47	102-9
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	45-47	103 - Enfoque de gestión prácticas de adquisición
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	45-47	308-2/414-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	47-49	416 - 1/103-Seguridad y salud en clientes
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	47-49	103 - Seguridad y salud en clientes
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	49	103 - Desempeño económico
Impuestos sobre beneficios pagados	49	103 - Fiscalidad
Subvenciones públicas recibidas	49	201- 4

Formulación del Estado de Información No Financiera del Ejercicio 2020

El Consejo de Administración de **Corporación Empresarial Pascual, S.L.** en fecha 18 de marzo de 2021 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 2020, 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^a Pilar Gómez Cuétara Fernández
(Presidente)

Don Tomás Florencio Pascual Gómez-Cuétara
(Consejero Delegado)

Doña M^a 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)

Pascual[®]

Dar lo mejor