



Corporación Empresarial Pascual, S.L

Informe del Estado de Información No Financiera Consolidado
adjunto correspondiente al ejercicio finalizado
el 31 de diciembre de 2022



Informe de verificación independiente

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Corporación Empresarial Pascual, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Corporación Empresarial Pascual o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de Corporación Empresarial Pascual.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en "Acerca de este informe - Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre de 2018" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

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

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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



Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal de Corporación Empresarial Pascual, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Corporación Empresarial Pascual y descrito en "Acerca de este informe", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.



Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Corporación Empresarial Pascual, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Acerca de este informe - Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre de 2018" del citado Estado.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Ramón Abella Rubio

30 de marzo de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

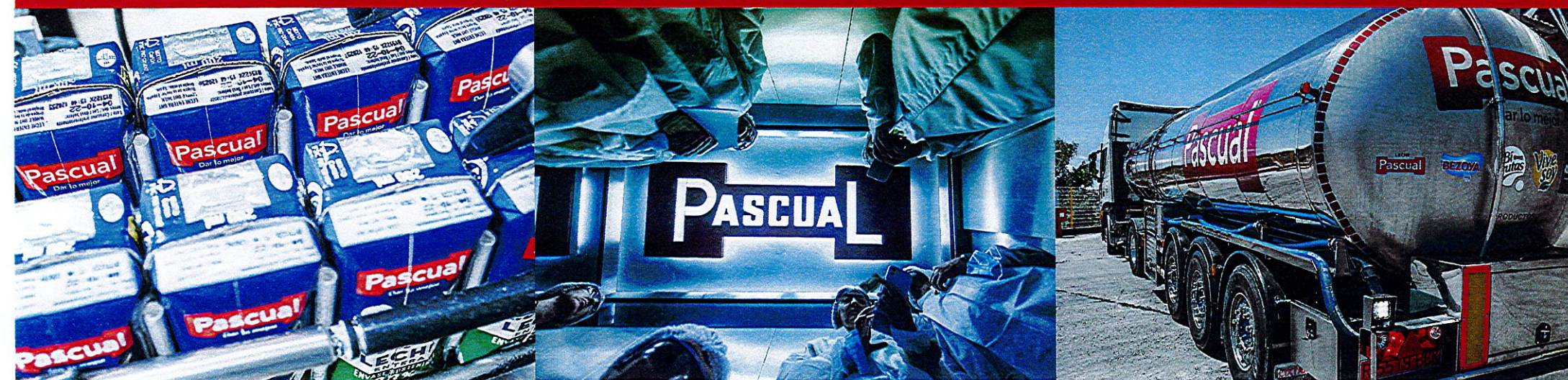
PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2023 Núm.01/23/07109

Sello distintivo de otras actuaciones

2022

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



Corporación Empresarial Pascual



CARTA DEL PRESIDENTE

“En los primeros años del siglo XXI la Responsabilidad Social Corporativa emergió como una iniciativa voluntaria que paulatinamente fue adquiriendo importancia, profesionalización, sistematización y vinculación a estrategias y políticas corporativas cada vez más avanzadas sobre sostenibilidad.”

Hoy, la legislación establece a muchas compañías la obligación de publicar anualmente un Estado de Información No Financiera que muestre los avances en materia medioambiental, social, de respeto de los derechos humanos, de relación con los empleados y de prácticas anticorrupción. Hoy, el marco normativo ASG, que está desarrollando la Unión Europea toca numerosos aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo que las empresas tendrán que contemplar, ya no de manera únicamente voluntaria en los próximos años.

“En Pascual nuestra hoja de ruta es reforzar e impulsar a través de un modelo de Negocio Responsable las estrategias y planes en toda la Organización con un único fin: dar lo mejor.”

Han pasado dos décadas entre ambas fases de maduración, pero en el intervalo hay señas de identidad que permanecen inalterables. Las empresas con propósito, con valores, aquellas cuyos accionistas han empujado históricamente por convicción la implantación de políticas

ASG siguen mostrando una ventaja competitiva en el largo plazo.

En Pascual hemos seguido avanzando durante los últimos doce meses en nuestra hoja de ruta, reforzar e impulsar a través de un modelo de Negocio Responsable, las estrategias y planes en toda la Organización con el fin de generar un impacto positivo en los tres compromisos que concretan y hacen tangible nuestro propósito de Empresa “dar lo mejor”:

BIENESTAR

En **Dar lo Mejor al Bienestar** hemos seguido impulsando la integración de nuestro modelo de perfiles nutricionales en la gestión de las marcas y productos para hacerlos más saludables y conveniente. Este impulso nos ha sido reconocido por la AESAN (Agencia de la Seguridad Alimentaria) a través de sus reconocidos premios Naos.

DESARROLLO

En **Dar lo Mejor al Desarrollo** hemos trabajado para reforzar el compromiso y el desarrollo del talento de nuestros empleados y en generar impacto social positivo en nuestra cadena de valor. Destacaré aquí el lanzamiento de nuestro nuevo plan de igualdad con horizonte 2026 y el trabajo con ganaderos y agricultores locales

que refuerzan la calidad de nuestros productos y el apoyo a la cadena de valor local.

MEDIOAMBIENTE

El año 2022, unido a los turbulentos ejercicios anteriores marcados por la pandemia, son buenos ejemplos de cómo una industria alimentaria como Pascual ha mantenido intacto el aprovisionamiento de alimentos a nuestros conciudadanos a la vez que seguía impregnando y extendiendo entre la organización los criterios de sostenibilidad para hacer entender que son parte del negocio, útiles y provechosos para la compañía. La guerra de Ucrania, la crisis de suministros, la huelga de transportes y la inflación no han sido óbice para seguir profundizando en nuestras estrategias medioambientales, sociales y de buen gobierno como se puede comprobar en el siguiente informe.

Tomás Pascual Gómez-Cuétara
Presidente del Consejo de Administración



MODELO DE NEGOCIO



I MODELO DE NEGOCIO

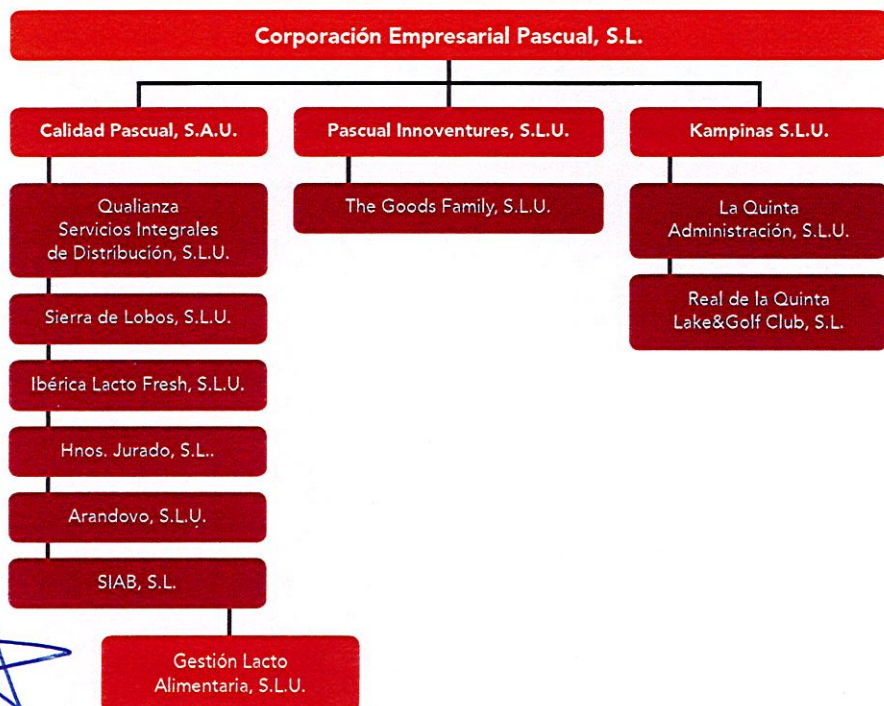
“A cierre del ejercicio, la Corporación cuenta con más de 2.300 empleados ha obtenido 840.843 miles de euros de ingresos por la venta de más de 1.100 millones de litros/kilos de alrededor de 600 referencias de productos.”

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.

Durante el año 2022 la Corporación no ha sufrido cambios significativos de tamaño, estructura, propiedad o cadena de suministro, aunque hay que destacar la adquisición por parte de Calidad Pascual de la sociedad

Jurado Hermanos S.L., compañía con sede en Alicante dedicada al tostado y comercialización de café. A cierre del ejercicio, la Corporación cuenta con más de 2.300 empleados, ha obtenido 840.843 miles de euros de ingresos por la venta de más de 1.100 millones de litros/kilos de alrededor de 600 referencias de productos de producción propia.

La estructura societaria de la Corporación Empresarial Pascual se configura de la siguiente manera:



La Corporación opera principalmente en los sectores de:

1. Alimentación y bebidas



Calidad Pascual

Calidad Pascual se dedica a la elaboración, envasado, comercialización y distribución de:

- Productos lácteos (leches, leches funcionales, batidos, natas y mantequillas).
- Bebidas vegetales (bebida de soja, avena, almendras, etc.).
- Bebidas de leche y zumo.
- Productos derivados del huevo (huevo líquido ultrapasteurizado, clara y yema de huevo, etc.).
- Agua mineral natural.

Estos productos de comercializan bajo las siguientes marcas:



Los principales proveedores de Calidad Pascual son ganaderos y agricultores, todos ellos de procedencia 100% nacional que nos aprovisionan de:

- Leche de vaca.
- Huevos de gallina.
- Haba de soja.



Calidad Pascual cuenta con 6 instalaciones fabriles en las que envasa los productos propios. Estas instalaciones son:

- Complejo Industrial de Aranda de Duero (Burgos).
- Fábrica de envasado de Gurb (Barcelona).
- Manantial de Ortigosa del Monte (Segovia).
- Manantial de Tres Casas (Segovia).
- Tostadero de café Mocay en Pamplona (Navarra).
- Tostadero de café Jurado Hermanos en Alicante.

CALIDAD PASCUAL EN EL MUNDO...

Hace más de 25 años que Pascual se abrió al mercado internacional bajo una estrategia basada en un modelo de exportaciones, con la que ha alcanzado presencia en 52 países de todo el mundo y hemos comercializado nuestros productos en los 5 continentes, teniendo una especial presencia en África y Asia. En esos mercados, nuestro modelo de negocio tiene diferentes fases en función del potencial de cada uno de los países que determinamos junto a nuestros socios locales.

Aún así, y con el objetivo de evolucionar el modelo actual, recientemente hemos elaborado un nuevo plan estratégico para tener un enfoque específico en mercados donde se ha detectado un potencial determinado (Filipinas, Angola, Caribe y Marruecos). Con él pretendemos acelerar y transformar nuestra presencia internacional generando joint ventures con socios locales que nos permita una integración vertical completa en el negocio.

De esta forma, al modelo basado en la exportación de producto, especialmente en la categoría de yogures (que la compañía mantendrá y seguirá potenciando), se une ahora la producción local en terceros países.



Cabe destacar que en el año 2022 Calidad Pascual ha formalizado con sus entidades financieras un Contrato de Financiación Sindicada Sostenible o también denominado ASG consistente en un Préstamo Sindicado y un Crédito Revolving. La denominación ASG tiene el siguiente significado:

- **A de Ambiental:** hace referencia a las acciones que realizan las organizaciones y que tienen un impacto medioambiental, tanto directa como indirectamente. Bajo este criterio se engloban la emisión de gases de efecto invernadero, la protección de la biodiversidad, el uso de fuentes de energía renovables, la eficiencia energética y otras cuestiones que tengan una repercusión en el medioambiente.
- **S de Social:** este criterio tiene que ver con aquellas prácticas empresariales que afectan a la sociedad. Aquí debemos fijarnos en los valores corporativos de la empresa y cómo llevan a cabo su cumplimiento: los derechos de los trabajadores, las condiciones salariales, la diversidad e inclusión en la empresa y otros aspectos del entorno social como garantizar la satisfacción de los clientes.
- **G de Buen Gobierno:** corresponde a la gestión de la gobernanza, transparencia y administración de la empresa; a los criterios que siguen las organizaciones, sus normas y procedimientos. Algunos factores a tener en cuenta son que se establezca como objetivo reducir la brecha salarial, el techo de cristal y eliminar cualquier otro tipo de discriminación por razón de sexo, edad, religión, orientación sexual y discapacidad.

Este préstamo tiene dicha consideración ya que está ligado al cumplimiento de unos objetivos de sostenibilidad. Para ello la empresa se compromete al cumplimiento de dos objetivos o KPI's relativos a indicadores medioambientales, como son:

- Reducción de emisiones de CO₂ por kg/l de producto envasado.
- Reducción del consumo de agua por kg/l de producto envasado.

En caso de cumplimiento de los objetivos mencionados Calidad Pascual se verá recompensado en una reducción de los márgenes a pagar a sus entidades financieras tal y como se recoge en el Contrato de Financiación Sindicada.

“Elaboramos un plan estratégico para tener un enfoque específico en mercados donde se ha detectado un potencial determinado (Filipinas, Angola, Caribe y Marruecos).”



Qualianza

Qualianza Serv. Distribución

Ofrece servicios de distribución, a través de 27 delegaciones comerciales que conforman una red de distribución propia. Nuestras delegaciones comerciales están en 15 de las 17 Comunidades Autónomas: en 20 de las 50 Provincias y en las 3 principales islas de ambos archipiélagos. Además, 13 de ellas se encuentran en municipios de menos de 50.000 habitantes, algo que ayuda a fijar población, promover el empleo local y la actividad económica en estas zonas.

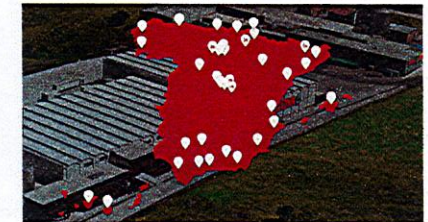
27 DELEGACIONES

Qualianza comercializa y distribuye una amplia gama de productos con más de 900 referencias a sus más de 70.000 clientes de alimentación y hostelería.

+900 REFERENCIAS

+70.000 CLIENTES

A todas las referencias que envasa Calidad Pascual, Qualianza le suma las referencias de partners con lo que ha llegado a un acuerdo para producir, comercializar y/o distribuir sus marcas. De entre todas ellas cabe destacar Idilia Foods (Batidos Cola Cao, Nocilla y Okey), Upfield (Flora), cereales Kellogs, Heinz (salsas), Bolton Food (conservas de pescado), Borges (aceites, vinagres y snacks), Mica (cervezas artesanas), Grupo Agora (cervezas Ambar y Marlen), Mondelez (batidos Oreo y Milka), Brasmar, ILAS, RobinGood, etc...



Priégola

Ibérica Lacto Fresh

Ibérica Lacto Fresh, S.L. es una empresa basada en el home-delivery o entrega a domicilio y la producción local a través de la marca madrileña Priégola, una enseña láctea premium en esta comunidad que mantiene su tradicional propuesta basada en la leche fresca de calidad, con recogida diaria y con servicio directo a domicilio. Con la creación de esta 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.

Los productos que comercializa Ibérica Lacto Fresh bajo la marca Priégola son leche fresca, nata fresca, leches fermentadas y mantequilla. Al catálogo de productos Priégola incorporan al servicio a domicilio cafés Mocay, bebidas vegetales Vivesoy, huevos ecológicos, pan artesano, embutidos ibéricos, quesos y aceites de oliva virgen extra.



Arandovo

Arandovo es una sociedad constituida por Calidad Pascual, Enarez y Pascual Innoventures S.L. se dedica a la obtención de membrana y carbonato cálcico procedente de la cáscara de huevo (residuo de nuestra fábrica de huevo), para su venta cómo ingredientes en el sector la nutrición deportiva, el envejecimiento saludable, la nutricosmética y en salud animal.

La membrana obtenida a partir del procesado de la cáscara de huevo es un ingrediente funcional 100 % natural, que contiene de forma nativa una fuente única de compuestos bioactivos, con múltiples beneficios para la salud, clínicamente probados. Dicha membrana, rica en colágeno, ácido hialurónico y más de 400 proteínas se comercializa bajo la denominación:



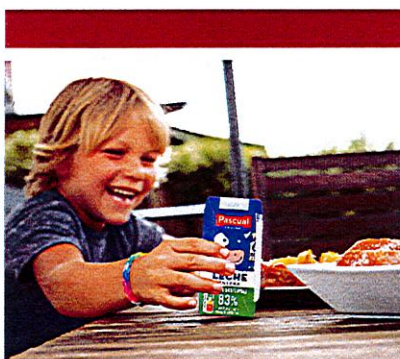
Jurado Hermanos

Jurado Hermanos es una compañía fundada en el año 1912, con sede social en Alicante dedicada al tueste de café y a la comercialización del mismo en los canales de alimentación y, muy en especial, en el

de hostelería. Asimismo, Jurado Hermanos cuenta con un canal de venta online y servicio a domicilio.

El portfollio de productos de Jurado Hermanos se compone, además de las distintas variedades y formatos de café tanto de venta en hostelería como en alimentación, de distintas variedades de té y complementos al café para el canal de hostelería.

Jurado Hermanos cuenta con 10 delegaciones comerciales, todas ellas en el sureste español con la excepción de una que tiene en Madrid. Además, más del 15% de las ventas de Jurado se dan en el canal internacional.



2. Sector inmobiliario



La Quinta

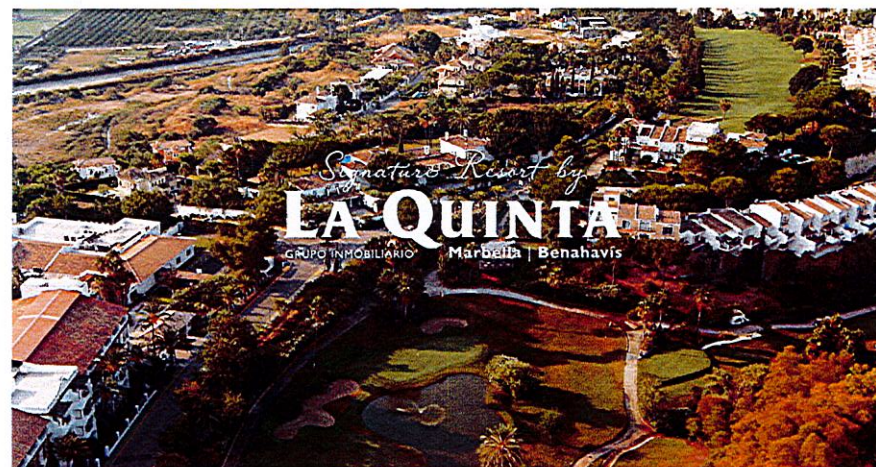
La Corporación Empresarial Pascual dedica parte de su actividad al sector inmobiliario a través de la sociedad Kampinas. Cuenta con una importante presencia en el sur de España a través de su filial Grupo Inmobiliario La Quinta enfocada hacia el desarrollo inmobiliario en el sector del turismo residencial. En la actualidad se encuentra desarrollando el Real de La Quinta Residential Country Club Resort® en la localidad de Marbella-Benahavis. El Real de La Quinta contará con un lago navegable artificial, campo de golf un hotel e impresionantes instalaciones a disposición de los propietarios. Hasta la fecha

se han puesto a la venta cuatro promociones, como son Olivos, Quercus, Palmitos y Sabinas. Adicionalmente se comercializan parcelas independientes y villas particulares.

Kampinas extiende igualmente su ámbito de actuación a la venta de locales, parcelas para la promoción de viviendas VPO, libre y fincas rústicas en diferentes zonas de Castilla y León, y más concretamente en Aranda de Duero y Valladolid.

La actividad del Grupo Inmobiliario supone un 5% del total ingresos del negocio total de la Corporación.

Kampinas ofrece en Marbella-Benahavis a través de su filial La Quinta Administración los siguientes servicios a los propietarios de viviendas.



3. Pascual Innoventures



Pascual Innoventures nace como un modelo de corporate venture capital para identificar y desarrollar nuevas oportunidades de crecimiento y negocio. Se basa en cuatro pilares: explorar, inventar, invertir y acelerar. Este modelo le permite, no solo convertirse en un inversor early stage, acelerar y crear alianzas con proyectos que comparten su propósito, sino también crear sus propias startups, con el objetivo de incorporarlas al futuro negocio de Pascual.

“‘Magic Water’, un proyecto que tiene como objetivo transformar los residuos de aguas blancas en material biodegradable, fomentando de esta manera la economía circular.”

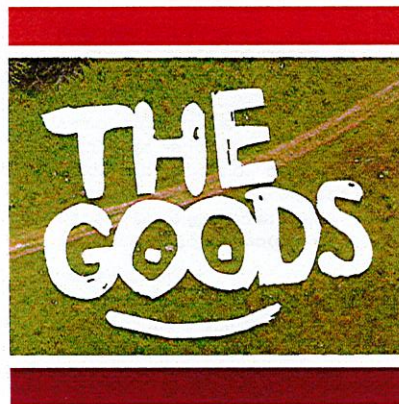
Uno de los primeros proyectos de Pascual Innoventures consistió en la firma con la startup Venvirotech de un contrato de cinco años para desarrollar un partnership bautizado como ‘Magic Water’. Este proyecto que tiene como objetivo transformar los residuos de aguas blancas, que la compañía genera en su planta de Gurb en material biodegradable, fomentando de esta manera la economía

circular. Este proyecto sigue en curso, transformando cada vez más residuos en bioplásticos.

Asimismo, Pascual Innoventures ha lanzado la segunda edición de su programa de incubación de startups Mylkubator, la primera incubadora global especializada en el desarrollo de tecnologías de fermentación de precisión, cultivos y celulares, y agricultura molecular, para el sector lácteo; y que, en esta segunda edición, ha seleccionado a cinco startups elegidas entre decenas de candidaturas llegadas de todo el mundo.

En este ámbito, Pascual Innoventures entró en el capital de De Novo Dairy, y Zero Cow Factory, dos de las startups que participaron en la primera edición de Mylkubator, con la intención de afianzar colaboraciones estratégicas y que Pascual Innoventures sea un socio que aporte valor a las startups en su crecimiento.

Pascual Innoventures sigue operando el e-Commerce The Goods, una plataforma e-commerce que vende productos naturales, conscientes con el medio ambiente, e innovadores, impulsando así la alimentación consciente y de futuro.



La cerveza artesanal Sr. Mendrugo, una alianza entre Pascual Innoventures, Cervezas Mica, y la empresa social RobinGood, hecha a partir del excedentario de pan de los comercios de la zona, y que lucha contra el desperdicio alimentario. Sr. Mendrugo crece su actividad comercial este año 2022, con entradas en grandes plataformas de distribución nacionales, y desarrollo de venta online y en Horeca.

Este año 2022 ha supuesto también dos desarrollos nuevos, conjuntamente desarrollados con 7rVentures, un Venture Builder especializado en la creación de nuevos negocios en alianza con socios corporativos:

- Mesta, que nace con la misión de reducir la huella de carbono de las ganaderías mediante el desarrollo de proyectos de reducción de emisiones de metano en ganaderías.
- Andala, que nace como una plataforma de nutrición personalizada para adultos entre que quieren mejorar su bienestar poniendo solución a los problemas comunes del envejecimiento.

Por último, Pascual Innoventures ha desarrollado un papel de liderazgo en las actividades de la Plataforma de Innovación Abierta (PIA), promovida por Aecoc, y de la cual Pascual es socio, y que este año ha centrado su actividad en analizar oportunidades transversales para promover la circularidad de la cadena de valor mediante alianzas con startups.

Estructura de gobierno corporativo

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 Sostenibilidad) se encargan de aplicar y recoger dichos principios en el Código Ético 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 en torno a los elementos clave de la misión, visión, valores y propósito:

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

Modelo de empresa

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

1. **Identidad y propósito:** Marca propósito, Pascual Dar Lo Mejor es una filosofía que define el qué, pero más importante aún, cómo hacer las cosas y por ello debería estar en el centro de toda la 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. 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

“Existen factores de amenaza y de oportunidad que hacen evolucionar a Pascual en su proceso estratégico.”

nueva estrategia 2023. Partiendo de este concepto la organización se pregunta si está dando lo mejor a sus clientes/consumidores, a la sociedad en su conjunto y también se plantea si sus integrantes están dando lo mejor como empleados de Pascual. Con el fin de poner foco y asegurar la consecución del plan estratégico, los objetivos operativos 2022 han estado vinculados a la estrategia y el propósito.

2. 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.

3. Adaptación de los **procesos de escucha a grupos de interés** y formulación y planificación estratégica a la situación Covid, para compatibilizar las necesidades.
4. 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); la fuerte subida de precios de materias primas, energía, carburantes y transporte; 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).

“Los 14 retos estratégicos están formulados bajo el propósito “Dar lo Mejor””

En sentido contrario, otros factores pueden convertirse en oportunidad para la compañía, como el del refuerzo de las tendencias de consumo hacia productos más naturales y de cercanía, donde Pascual tiene un compromiso desde hace muchos años, el de la proliferación de la omnicanalidad y los canales digitales donde lleva 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 esta compañía. El propio proceso estratégico trabaja sobre la filosofía de riesgos y oportunidades lo que permite reaccionar con gran velocidad ante las amenazas y aprovechar todas las oportunidades que se puedan presentar.



CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES



 Corporación Empresarial Pascual



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

- **Minimizar** el impacto negativo del conjunto de actividades.

EVITAR

- **Evitar** el impacto negativo en el negocio mediante una adecuada gestión de las incidencias y crisis en materia medioambiental.

APORTAR

- **Aportar** valor a las marcas con una optimización continua de los recursos necesarios para una adecuada gestión medioambiental.

CONTRIBUIR

- **Contribuir** a la imagen y reputación de la Corporación, en base a una gestión medioambiental excelente e innovadora.

Tras cerrar en el año 2020 el anterior ciclo estratégico en materia de sostenibilidad ambiental con unos resultados excelentes, y haber realizado durante 2021 una reflexión estratégica profunda tanto interna como externa en la compañía respecto a la sostenibilidad ambiental, 2022 ha sido el año donde dicha reflexión (líneas estratégicas) se ha materializado en planes específicos para ejecutar la estrategia en esta materia en la compañía para el ciclo 2020-2025-2030.

Para abordar la definición precisa de dichos planes, la coordinación, gestión y gobernanza de los mismos se basó en la creación de grupos técnicos multidisciplinares por cada una de las líneas estratégicas del plan estratégico de sostenibilidad ambiental:

1. Impulsar marcas con propósito medioambiental.
2. Avanzar hacia la neutralidad climática.
3. Potenciar la innovación de envases 100% circular.
4. Promover una cadena alimentaria más sostenible.

Cada uno de los grupos de trabajo están formados por especialistas en la materia objeto del eje estratégico y, en todos ellos, roles de las áreas expertas de Sostenibilidad Ambiental, Asuntos Públicos y Comunicación.

A continuación, se desarrollan las líneas de trabajo y acciones definidas por dichos grupos de trabajo para este plan 2020-

2025-2030 en cada uno de los anteriores ejes estratégicos:

1. Impulsar marcas con propósito medioambiental.

OFRECER AL CONSUMIDOR ALTERNATIVAS CON MENOR IMPACTO AMBIENTAL

INTEGRAR LA VARIABLE MEDIO AMBIENTAL EN LA PROPUESTA DE VALOR DE LAS MARCAS

PROMOVER LA CONCIENCIACIÓN Y COMPORTAMIENTOS SOSTENIBLES

Este grupo de trabajo, liderado por la Dirección de Consumidor de la compañía, ha iniciado a finales de 2022 un proceso de escucha específica a los consumidores en materia de sostenibilidad ambiental, por lo que, una vez se analicen y estudien los datos extraídos de dicho estudio, se elaborará el Plan de Acción de impulso de las marcas con propósito ambiental.

2. Avanzar hacia la neutralidad climática.

ALCANZAR LA NEUTRALIDAD EN NUESTRAS OPERACIONES (alcances 1 y 2)

REDUCIR LAS EMISIONES DE GEI DE NUESTRA CADENA DE VALOR (alcance 3)

FORTALECER ALIANZAS PARA ACELERAR LA ACCIÓN CLIMÁTICA

Para continuar con el plan hacia la neutralidad climática de la Corporación en estos tres ejes estratégicos se han aprobado varios proyectos:

1. Construcción de Plantas de Biomasa en los Complejos Industriales de Aranda de Duero y Gurb, así como la mejora en actuales calderas del resto de centros.
2. Mantener en el 100% de la electricidad consumida en nuestros centros la

procedencia de Garantía de Origen Renovable.

3. Fomentar el autoconsumo a través de la instalación de placas fotovoltaicas. Este proyecto ya se ha iniciado en varios centros (Tostadero Mocay y Gurb). En el resto de centros de trabajo de la Corporación que las instalaciones lo permitan se instarán en los próximos años.

4. Otras palancas en estas líneas estratégicas son:

- Mejoras energéticas en nuestros procesos térmicos.
- Mejoras en instalaciones (purgadores, condensados, aislamientos, etc).
- Optimización del transporte de determinados residuos.
- Reducción de emisiones por parte de nuestros proveedores y operadores logísticos.
- Plan de compensación de emisiones.

3. Potenciar la innovación de envases 100% circular.

PONER EN EL MERCADO ENVASES 100% REUTILIZABLES, RECICLABLES O COMPOSTABLES

DESVINCLARNOS DEL CONSUMO DE RECURSOS FINITOS

FOMENTAR LA LUCHA CONTRA LA POLUCIÓN POR PLÁSTICO

El primer trabajo desempeñado por el grupo de trabajo que lidera esta línea fue definir el término RECICLABILIDAD para Calidad Pascual, y una vez definido teniendo en cuenta tanto normativas de aplicación como mejoras y necesidad de provocar un cambio positivo en la gestión de residuos en la sociedad, se ha realizado un ejercicio de clasificación de todo nuestro portfolio de envases y embalajes en base a una metodología propia definida y que será la que se utilizará para medir

final de la fase 1 en septiembre del 2022 con la misma calificación de MUY BUENO. Al igual que OLIVOS, las viviendas de QUERCUS conseguirán el objetivo de certificación energética A de sus edificios una vez finalice el proyecto. Asimismo, se está desarrollando un proyecto piloto de certificación PASSIVHAUS del bloque 10 de QUERCUS fase 2; hasta la fecha se ha registrado en el sistema y se espera obtener la certificación CLASSIC de este estándar cuando se finalicen las obras.

Con vistas a seguir mejorando, de cara al futuro próximo se está desarrollando el proyecto del LAKE CLUB con el objetivo de certificarlo bajo los estándares BREEAM.es y ZERO ENERGY.

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.

“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.”

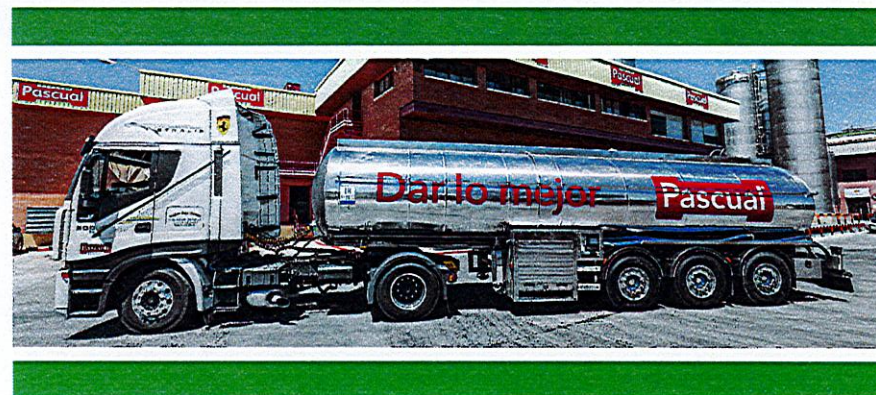
De esta manera, la Corporación mide el desempeño medioambiental de sus 27 delegaciones, oficinas centrales de Manoteras y 6 fábricas (Arteovo, Gurb, Aranda, Mocay, Bezoya I y Bezoya II), actividades y productos a lo largo de todo el ciclo de vida (desde el diseño y desarrollo, hasta la disposición final de los residuos por parte del consumidor final).

Los recursos de los que dispone la Corporación para la gestión

medioambiental de Pascual son 13 personas en 2022 vs 13 personas en 2021 (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 bien 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).
- **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.

- **Baja eficiencia de recursos**, para el cual se ponen en marcha medidas encaminadas a reducir el consumo de energía eléctrica y asegurar el origen renovable de la misma. En este sentido destaca el proyecto de instalación de paneles solares fotovoltaicos para autoconsumo en todos nuestros centros fabriles, cuya fase de diseño y aprobación de proyectos se llevó a cabo en 2021 y se ha implementado en el primer trimestre de 2022. No valoración de residuos valorizables, para lo cual se implantan medidas de segregación de residuos en los centros de producción para la valoración de estos, con la

consiguiente reducción de los kilogramos enviados a vertedero.

- **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, compra de energía eléctrica 100 % renovable, a través del uso de materiales reciclables, equipos con mayor eficiencia energética, aprovisionamiento local de materias primas, 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

el grado de avance de la mejora del plan estratégico de sostenibilidad ambiental en esta materia.

Las acciones en estas líneas de trabajo, además de contemplar, por supuesto, los cambios normativos inmediatos y/o previstos (gramaje de envases, reutilizables, residuo, etc.), basculan tanto en la ambición temporal de la ejecución de dichos cambios, así como en hacer una transición de mejora en envases y embalajes hacia la circularidad de los mismos en los próximos años. En esta última vertiente, hay propuestas concretas en relación con:

- Reducción del plástico virgen y aumento de plástico rPET en ENVASES.
- Reducción del plástico virgen y aumento de plástico rPET en RETRÁCTILES.
- Aumentar el porcentaje de materiales renovables provenientes de fuentes gestionadas responsablemente.
- Aumentar el porcentaje de material reciclado en envases: etiquetas y sleeve.



4. Promover una cadena alimentaria más sostenible.

IMPULSAR LA AGRICULTURA REGENERATIVA
PRESERVAR LOS RECURSOS HÍDRICOS
GARANTIZAR CADENAS DE SUMINISTRO RESPONSABLES

Respecto a este eje estratégico, las acciones y planes están vinculados principalmente a aspectos de agricultura regenerativa y prácticas sostenibles en el sector primario (ganadería: vacuno leche, y agricultura: soja), así como a reducir la huella hídrica de nuestra actividad (fábricas y ganadería) y la lucha frente al desperdicio alimentario (merma productiva, donaciones, leche rechazada, subproductos, etc.).

Los anteriores grupos de trabajo comenzaron a trabajar para concluir en esos planes a principio de año, siendo a mediados de año cuando se trasladaron planes específicos (fecha, responsable, coste, etc.) a los diferentes órganos de Gobierno de la compañía (Comité de Dirección, Comisión de Sostenibilidad) para su valoración, así como para su incorporación en los presupuestos de los próximos ejercicios aquellas acciones que requiriesen de dotación de recursos.

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 14001:2015 para el alcance del diseño y elaboración de leche UHT, nata UHT, batidos UHT, mantequilla, yogures pasteurizados después de la fermentación, postres lácteos, bebidas vegetales, bebida a base de leche y jugo de frutas, aprovisionamiento de leches de las ganaderías productoras, aprovisionamiento

de soja desde las explotaciones productoras, envasado de agua mineral natural, envasado de gaseosa, elaboración de café tostado y gestión de oficinas centrales.

“La gestión medioambiental de la Corporación está avalada por auditorías independientes de organismos acreditados por ENAC, conforme a estándares internacionales reconocidos.”

Como resultado de estas políticas y ambiciones estratégicas, cabe mencionar, la obtención del sello “LEED” de la planta de Bezoya situada en Ortigosa del Monte, destinada al envasado de agua mineral natural que acredita que el edificio y sus instalaciones son sostenibles a partir de pautas de diseño de objetivos y parámetros cuantificables relacionados con la eficiencia energética, 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 2022 se han registrado en la Oficina Española de Cambio Climático

(OECC) los valores de cálculo de Huella de Carbono de Calidad Pascual para los alcances 1, 2 y 3, de la anualidad 2021. Con este registro, se completa la serie histórica 2013 - 2021.

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.

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. A parte de la certificación URBANIZACIÓN REAL DE LA QUINTA como MUY BUENO bajo el esquema “BREAM_ES Urbanismo” obtenida en el 2019 y la precertificación OLIVOS como MUY BUENO bajo el esquema “BREAM_ES Vivienda” a finales del 2020, desde el 2021 cuenta también con la certificación final OLIVOS como MUY BUENO de las fases 1 y 2 (mayo) y de la fase 3 (diciembre), además de la precertificación QUERCUS como MUY BUENO de las fases 1 y 2 (agosto). La promoción QUERCUS (fases 1 y 2) ha conseguido la precertificación como MUY BUENO en agosto 2021 y la certificación



de seguimiento y una de cierre al final de año. A lo largo del año 2022, se han mantenido las reuniones en los meses de marzo, junio, septiembre 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, la potencial indemnización exigida a la empresa por daños medioambientales derivados de su actividad. Esta póliza viene definida tras el Análisis de Riesgos Medioambientales de la actividad de la organización, realizado concretamente para los centros industriales de Aranda, Arteovo y Gurb, pues según el artículo 24 de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, las actividades de dichos centros son las que se encuentran dentro del alcance de este estudio. La garantía financiera viene dada por el valor del escenario con el índice de daño medioambiental más alto entre los diferentes escenarios accidentales posibles derivados de una determinada actividad. Una vez cuantificado el daño generado se monetizará este, cuyo valor será igual al coste del proyecto de reparación primaria.

Tras los análisis, los principales escenarios accidentales están relacionados con posibles

derrames y vertidos que podrían ocasionar afecciones e impactos negativos al suelo y a las aguas subterráneas.

Para aquellos centros que poseen el sistema de gestión ambiental ISO 14001 y no superan cierta cantidad de reparación, no es obligatoria la constitución de la garantía financiera, como ocurre en el caso de Aranda y Gurb. Aun no siendo obligatorio para estos dos centros, Pascual es firme en su compromiso con el medioambiente y tiene cubiertas las **Garantías Financieras de estos dos centros. Adicionalmente Pascual tiene cubierta la garantía financiera para el centro de Arteovo.**

CONTAMINACIÓN

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 2021. En el año 2022 se registrarán los datos correspondientes a la anualidad 2022. 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)*		
	2022 ¹	2021 ²
Emisiones alcance 1 (tco2eq)	11.382	9.675
Emisiones alcance 2 (tco2eq)	26.427	32.526
Emisiones alcance 3 (tco2eq)	100.618	97.215

* No incluye Jurado Hermanos.

¹ Dato estimado con información disponible a fecha de presentación del informe, marzo de 2023. Se prevee su reexpresión una vez que se disponga del resto de la información.

² Se han reexpresado las emisiones de Alcance 1, 2 y 3 de 2021 conforme a la verificación externa con carácter de aseguramiento razonable para la inscripción de la Huella de Carbono de 2021 ante la Oficina Española de Cambio Climático, realizada por Bureau Veritas.

EMISIONES CO2 (ALCANCES 1, 2 y 3) / 1.000 Kg PROD. PRODUCIDO*		
	2022 ¹	2021
Kg CO2 / 1000kg-l prod. Producido	126,01	130,29

* En este ratio esta excluida la producción de Priegola ya que no esta incluida en el alcance del cálculo de la huella de carbono.

¹ Dato estimado con información disponible a fecha de presentación del informe, marzo de 2023. Se prevee su reexpresión una vez que se disponga del resto de la información.

Las estrategias de mitigación de la contaminación se centran fundamentalmente en dos 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.

Todas las medidas se han traducido en una reducción del ratio de emisiones (kg CO2 equivalente por 1.000 kg de producto envasado para los alcances 1 y 2) de un 29% en el periodo 2015-2022 y de un 19% en el periodo 2015-2021.

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

En el ejercicio 2022 se ha llevado a cabo de forma satisfactoria la auditoría externa de seguimiento relativa al esquema de "RESIDUO 0- AENOR" manteniendo un año más dicha certificación, la cual reconoce a la compañía como una organización que apuesta por la sostenibilidad a través del aprovechamiento responsable y eficiente

de los residuos, valorizando la gran mayoría de las distintas fracciones de residuos que se generan, es decir, comprometiéndose a evitar que los residuos producidos tengan como destino final su eliminación en vertedero y a apostar por darles una segunda vida útil en forma de reutilización, reciclado o valorización energética. El alcance del proyecto engloba a toda la compañía y actividades, siendo un hito que se ha conseguido para todos los centros de producción y distribución, oficinas centrales y división inmobiliaria, **consiguiendo documentar la trazabilidad de más del 96% de los residuos generados** desde el centro de producción hasta el destino final distinto al vertedero, en el año 2022.

Esta certificación se incluye dentro del **modelo corporativo de economía circular** y gracias a este proyecto se ha conseguido afianzar una correcta gestión de los residuos, transformándolos en materias primas con el propósito de reintroducirlas de nuevo en la cadena de valor, lo que supone además una mejora de los costes de gestión y minimización de impactos ambientales negativos.



Las distintas sociedades de la Corporación que comercializan productos de alimentación pertenecen al Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP) de Ecoembes. Por ello Calidad Pascual, Qualianza y Jurado Hermanos son empresas circulares y los residuos generados a partir de sus envases se convierten en recursos para la fabricación de nuevos productos. Dichas empresas presentan anualmente una declaración de envases y abona a Ecoembes una tarifa de gestión por cada uno de los envases que pone en el mercado con el fin de financiar los sistemas de reciclaje y gestión de residuos que se encarga de la recolección, transporte, tratamiento y eliminación de los residuos. En el año 2022 la Corporación ha abonado a Ecoembes 14,3 millones de euros como aportación para la ayuda de la recogida y reciclaje de los envases que genera. De esta forma, la Corporación muestra, una vez más, su firme compromiso con el medioambiente y el máximo respeto por el planeta.

En línea con la **estrategia de Envases Sostenibles**, cada año Pascual avanza un paso más con nuevas acciones llevadas a cabo que permiten impulsar la economía circular a través de la innovación, incluyendo materiales reciclados a los envases, asegurando que no se modifican sus características y no producen impactos negativos hacia el medio ambiente.

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

1. Reducir los materiales utilizados en envases.

- El nuevo formato de Agua Mineral Bezoya de gran tamaño "Bag in Box" permite utilizar un 60-70% menos plástico por cada litro. Además ocupa un 19% menos de espacio en comparación con el equivalente en formatos de 1,5l. Adicionalmente, este

tipo de envases facilita su transporte gracias a su ergonomía.



2. La incorporación de nuevos materiales más sostenibles.

- Todas las botellas de Agua Mineral Bezoya son de **plástico 100% reciclado (rPET)**, consiguiendo así que "cada una de sus botellas estén hechas a partir de otras botellas". Es decir, poniendo en valor la reutilización de miles de toneladas de plástico sin utilizar nuevos recursos más allá de los que ya existen y consolidando el liderazgo sostenible de la marca en el mercado de aguas.



- Se ha lanzado al mercado una **nueva botella de leche que está fabricada a partir de material de origen vegetal, denominada como Biopet**, siendo los pioneros en España en la producción de este tipo de material en las botellas de leche. Se trata de un formato que contiene un 28% de caña de azúcar, lo que supone una sustitución frente al uso de materiales de origen fósil y una reducción de las emisiones de CO₂.



- Apuesta firme por el envase sostenible en los **Tetra Brik Plant Based**, tanto

en leche UHT como en los productos Bifrutas y natas, donde predomina la incorporación de material de origen vegetal en el envase, junto a sus tapones 100% origen vegetal.



- Todas las pajitas de plástico de las marcas se han sustituido por **pajitas de cartón**, siendo ahora de un material más sostenible que cuenta con el **certificado FSC**, por lo que no solo redunda en el compromiso para eliminar el plástico desechable de un solo uso de los envases evitando introducir en el mercado millones de pajitas cada año, sino que los nuevos recursos alternativos se obtienen de forma responsable en el medio ambiente. Calidad Pascual quiere dar un paso más con la eliminación en los próximos años de las pajitas en el 100% de sus productos.
- Las **cápsulas monodosis de café Mocay son 100% compostables** y cuentan con el **sello OK Compost**, o lo que es lo mismo, actúan como desechos orgánicos que pueden recuperarse para obtener biogás y descomponerse para utilizarse como abono orgánico. Con ello, avanzamos en el cumplimiento de los retos de reciclaje y reducción del vertido que recogen las directivas europeas en el marco de planteamiento de la economía circular.



3. Desarrollar una estrategia de materiales que favorezca la **economía circular** a través de su valorización

- Para la elaboración de la bebida de soja se realiza la molienda de las habas de soja produciendo la leche de soja por un lado y la **okara** o pulpa de soja por otro. Lo que en un principio es un residuo, se reutiliza el mismo y se comercializa para la alimentación animal, por sus múltiples beneficios nutricionales.



- En la planta de Ovoproducto de Aranda de Duero se elabora Huevo Líquido Ultrapasteurizado a partir de huevos cáscara. En dicho proceso se producen toneladas de residuos en forma de cáscara. Calidad Pascual constituyó una sociedad con un socio externo para valorizar dicho residuo y separar la membrana de la cáscara de huevo produciendo dos nuevos productos que comercializa:
 - MKare, un ingrediente 100% funcional que se utiliza en nutrición deportiva y nutricosmética.
 - Carbonato Cálcico, que puede ser utilizado en ámbitos diversos como puede ser la elaboración de porcelanas o para la elaboración de camas para animales.
- Aseguramiento de la fácil reciclabilidad de todos los envases de mantequilla a partir de la sustitución de la microtarrina de PVC, un material altamente contaminante por su composición química, por poliestireno.

4. 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.

- Campana 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.

En 2022, los contenidos ligados al proyecto Movimiento RAP se integraron como línea de contenido de medioambiente en las redes sociales corporativas de Pascual (Twitter, Facebook, LinkedIn e Instagram). Esto responde al objetivo de ordenar la comunicación digital de compañía dirigidos al consumidor en un solo sitio y unificar los esfuerzos de comunicación del compromiso Medioambiente de la compañía para tener mayor difusión.

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

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:

APROVISIONAMIENTOS		
	2022	2021
Leche (millones litros)	390,6	412,1
Soja (millones de kilogramos)	2,2	2,2
Café (millones de kilogramos)*	4,0	2,9
Huevo (millones de kilogramos)	10,53	9,6
Agua** (metros cúbicos)	629.973	634.959

* Los aprovisionamientos de café incluye las compras de Jurado Hermanos.

** Agua mineral de la Sierra de Guadarrama, cumpliendo las limitaciones locales establecidas.

El suministro de leche cruda de las granjas proveedoras se realiza bajo los estándares recogidos en la certificación MSA de seguridad alimentaria, medioambiental y bienestar animal. De la misma forma, todas las granjas proveedoras disponen del certificado de Bienestar Animal WQ. El modelo de certificación Welfair es un Certificado Independiente gestionado por el IRTA en colaboración con Neiker Tecnalia basado en el proyecto europeo Welfare Quality y el proyecto europeo AWIN®, donde se han desarrollado sistemas para evaluar y controlar la calidad del bienestar animal en granjas.

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 se trata de un programa voluntario para el ganadero que está enfocado a mejorar la eficiencia en el uso de los medios de producción en las granjas, como condición necesaria para mejorar su competitividad y rentabilidad, generar un menor impacto ambiental y reducir el desperdicio alimentario. A su vez, pretende generar

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.

- Aprovisionamiento Agro: algunos datos de la dimensión de los aprovisionamientos principales de la compañía.

referencias objetivas, poniendo en evidencia oportunidades de mejora y que el ganadero pueda marcarse objetivos técnicos en su granja, además de permitir el aprendizaje de los mejores en cada área productiva.

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.

- Aprovisionamiento No Agro: en lo referente a los envases y embalajes, el 100% de los envases Brik (543 millones de envases en 2022 vs 559 millones de envases en 2021) y las etiquetas de papel cuentan con el sello FSC, como acreditativos de un origen sostenible.



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, el consumo eléctrico expresado como kWh por cada 1.000 kg o litros de productos, se ha reducido en un 28% el periodo de 2015-2022. Para el periodo 2015-2021 se ha reducido en un 23,01%, 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:

* No incluye datos de Jurado Hermanos.

CONSUMO DIRECTO - INDIRECTO, INCLUYENDO GASOIL		
	2022	2021
Consumo energía eléctrica en plantas (Gj)	260.815	272.592
Consumo energía primaria en plantas (Gj)	500.431	509.070
Consumo total gasoil (m ³)	2.896	160

* El consumo de gasoil se produce principalmente en la planta de cogeneración de Aranda de Duero.

CONSUMO DIRECTO - INDIRECTO (DELEGACIONES + OFICINAS CENTRALES)		
	2022	2021
Consumo energía eléctrica (Gj)	9.462	12.755
Consumo energía primaria (Gj)	770	2.376

Por su parte, en lo referente al consumo³ de agua destinado a consumo industrial:

CONSUMO DE AGUA		
	2022	2021
Consumo total de agua (m ³)	1.760.462	1.955.137
Consumo total de agua (m ³ /1000l/kg producto)	1,60	1,81

³ Por principio de materialidad se publica la información únicamente de las plantas de producción, donde se concentran los mayores consumos.

RESIDUOS PELIGROSOS + NO PELIGROSOS*		
	2022	2021
Residuos Peligrosos (toneladas)	86	37
Residuos no Peligrosos (toneladas)	11.578	10.918
Total Residuos Peligrosos + No Peligrosos (toneladas)	11.664	10.955

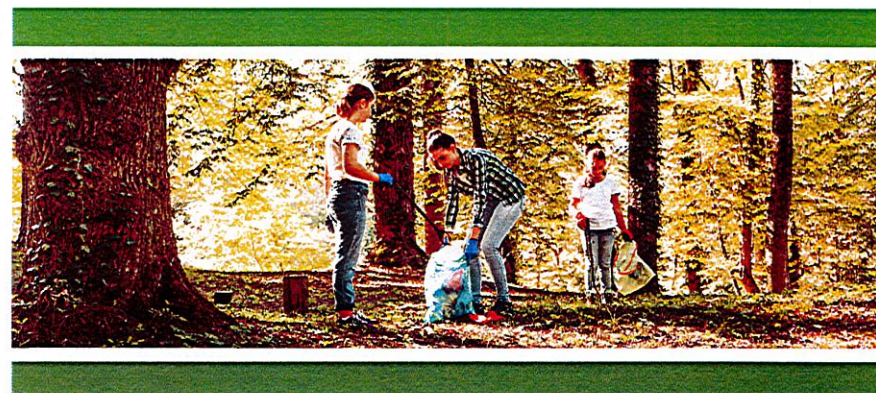
* En el año 2022 se han incluido en el cálculo los datos de Qualianza, por lo que los datos no son comparables con el año 2021.

CONSUMO eléctrico		
	2022	2021
Consumo eléctrico (kWh por cada 1000 kg o litros de producto)	65,95	70,51

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. **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.
- **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 tanto con Endesa para la carga pública de sus vehículos a través de los puntos de recarga que Endesa tiene disponible como con Repsol para recargar en sus puntos de recarga eléctrica.

“Nuestra visión estratégica contempla el compromiso en la mitigación del impacto sobre el cambio climático de las actividades derivadas de su actividad productiva.”

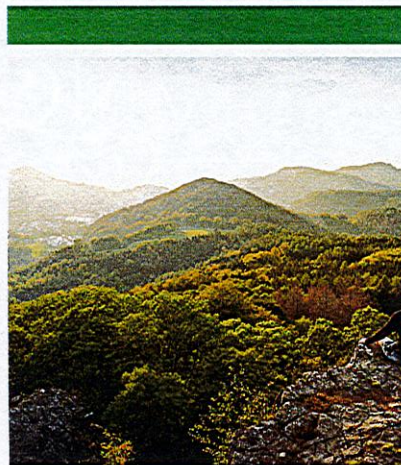
- **Asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción,** contribuye al mantenimiento de los

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.

- Desarrollo de la actuación en varios ejes a través del Programa de GRANJAS MAS (Granjas Medio Ambientalmente Sostenibles) con la finalidad de desarrollar acciones encaminadas a lograr la neutralidad climática de las granjas proveedoras. Para ello, entre otras medidas:
- Con el fin de proteger un recurso natural limitado se fomenta un uso eficiente y ordenado del agua de la granja, adoptando medidas de reutilización y separación por tipos de aguas que eviten su contaminación, así como medidas de protección de los cursos naturales y medidas que eviten la eutrofización.
- Con el objetivo de preservar recursos naturales presentes y futuros como son los suelos, acuíferos, biodiversidad circundante, microflora del suelo..., promueve en las granjas la implantación de medidas de protección del paisaje y la biodiversidad que disminuyan la presión sobre el medio, mediante la aplicación de buenas prácticas agrícolas que aseguren la protección de la tierra evitando la erosión y promoviendo la conservación de los espacios naturales y seminaturales asociados (zonas arbustivas, bosques, márgenes, linderos...).
- Impulso de la implantación de medidas de ahorro, uso eficiente y de origen renovable de la energía utilizada por los ganaderos.
- Fomento de una mayor autonomía alimentaria de las granjas mediante la mejora de los recursos naturales de los suelos a través cultivos adecuados
- Impulso de una agricultura sostenible mediante una fertilización racional,

la diversidad de usos agrícolas y el empleo de cultivos de invierno.

- Contribución a implantar medidas de reducción de la huella de carbono de la producción de leche en las granjas mediante el programa propio de eficiencia productiva (MIDÉS), el desarrollo de programas de investigación (ALIVAC, Biodigestor) y mediante una buena gestión de los residuos generados especialmente la de los residuos orgánicos, promoviendo un uso adecuado como fertilizante, minimizando la necesidad de utilización de fertilizantes inorgánicos y reduciendo el impacto ambiental en suelos y atmósfera.
- Promoción del uso de soja certificada libre de deforestación para la alimentación de los animales.
- En el complejo industrial de Aranda de Duero las 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 establecido por la Confederación Hidrográfica del Duero en materia de composición química, volumen, demanda química de oxígeno y demanda biológica de oxígeno.



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.

“Pascual lleva a cabo acciones específicas de concienciación y protección de la biodiversidad.”

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



CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL



Corporación Empresarial Pascual



CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL

“Son siete los factores que Pascual persigue e impulsa en la consecución del mejor espacio empresarial para las personas y el desarrollo corporativo con el compromiso de bienestar y calidad.”



La Corporación dispone de una política de personas que persigue:

CONSEGUIR

Conseguir el mejor alineamiento de todas las personas de la organización con el propósito de la empresa.

GENERAR

Generar un entorno de trabajo inclusivo que promueva la aceptación de la singularidad y diversidad de todas las personas de nuestra organización.

DESARROLLAR

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

Promover la seguridad, la salud y el bienestar de las personas sobre la base de la responsabilidad compartida.

POTENCIAR

Potenciar el desarrollo integral de las personas y equipos, desarrollando el talento individual y colectivo.

IMPULSAR

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

Garantizar altos estándares de desempeño en base a una cultura de responsabilidad, exigencia en el trabajo, orientación al logro y excelencia.

Durante el año 2022, con la progresiva vuelta a la normalidad tras la crisis del COVID 19, la Política de Personas, junto a la cultura y los valores, sigue siendo el referente en la toma de decisiones. Algunas de las acciones llevadas a cabo han sido:

- Buscamos nuevas fórmulas de trabajo: Medimos con nuevas herramientas ad hoc el grado de uso del teletrabajo y a final de año iniciamos un piloto para utilizarlo de la mejor forma posible, buscando mejorar nuestro modelo mixto que trata de crear valor para el empleado (costes, ahorro de tiempo, trabajo en equipo) y al mismo tiempo mantener las necesidades de la compañía (resultados, productividad, motivación).
- Desde el punto de vista del desarrollo del Talento continuamos impulsando el desarrollo de las capacidades digitales a través del programa Ala Delta. En materia de liderazgo hemos promovido dos vías diferenciadas: por un lado, el liderazgo de proyectos de desarrollo de producto a través de Pascual Project Shakers y por otro lado el desarrollo de habilidades de liderazgo en el colectivo de mandos intermedios del ámbito industrial a través de la Academia Pascual Lean. Así mismo, la cultura preventiva sigue siendo una de nuestras prioridades y se le ha dado continuidad a través del programa de Liderazgo Preventivo.
- Mantenemos el sistema para la medición de la Voz del empleado, con el foco en una creciente cercanía ante las personas, para tener el pulso a tiempo real de sus necesidades e inquietudes y poder poner en marcha de manera ágil las acciones pertinentes, haciendo llegar a la Dirección información consolidada para la toma de decisiones y fomentando el reconocimiento entre compañeros.
- En otro orden de acciones, durante 2022 no se han descuidado cuestiones relevantes como la igualdad de trato en materia retributiva, se ha realizado una auditoria retributiva certificada con una consultora externa, que garantiza que no existe brecha salarial de género.
- Además, aprueba el Plan de igualdad 2022-2026, que garantiza el cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, 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. Las iniciativas puestas en marcha garantizan no solo el cumplimiento de la legislación vigente, si no el mantenimiento de una posición como una de las empresas líderes del sector en la materia, con medidas adicionales.
- Durante 2022 nos seguimos adaptando al entorno cambiante y tratamos de seguir orientándonos al consumidor, para ello se han realizado ajustes organizativos en esta dirección.
- En el ámbito de la mejora, se ha trabajado en procesos clave de gestión de personas, con la revisión del modelo de objetivos y la nueva evaluación de talento dentro del marco del programa de Crecemos Juntos. Cabe subrayar además la apuesta por el talento interno, con la cobertura del 67% de posiciones clave mediante promoción.
- Con respecto a la desconexión digital, Corporación Empresarial Pascual dispone una política de desconexión digital desde 2019. Esta política, garantiza el buen uso del correo electrónico, llamadas telefónicas, WhatsApp... etc, asegurando el tiempo de descanso de nuestras personas. Además, se ha habilitado en el correo electrónico el "envío programado" con el objetivo de que, si se envía un mail, el receptor lo reciba en su horario de trabajo.

1. Empleo

Distribución de empleados a 31/12/2022 por sexo, edad, país⁴, categoría profesional y modalidad de contrato.

N° DE EMPLEADOS				
	2022 ⁴		2021	
Distribución por sexo	N°	%	N°	%
Hombres	1.586	68%	1.511	67%
Mujeres	750	32%	733	33%
TOTAL	2.336	100%	2.244	100%
Distribución por edad	N°	%	N°	%
<30	184	8%	181	8%
30-50	1.281	55%	1.291	58%
>50	871	37%	772	34%
TOTAL	2.336	100%	2.244	100%
Distribución por categoría profesional	N°	%	N°	%
Directivos	22	1%	20	1%
Senior Manager	62	3%	61	3%
Manager	480	21%	456	20%
Resto	1.772	75%	1.707	76%
TOTAL	2.336	100%	2.244	100%
Distribución modalidad de contrato	N°	%	N°	%
Indefinidos a tiempo completo	2.185	94%	2.033	91%
Indefinidos a tiempo parcial	26	1%	28	1%
Temporales a tiempo completo	77	3%	141	8%
Temporales a tiempo parcial	48	2%	42	2%
TOTAL	2.336	100%	2.244	100%

⁴ Los datos incluyen la plantilla de Jurado Hermanos al cierre del 31/12/2022. Todos los empleados corresponden a España.

Número de empleados con discapacidad a 31/12/2022

N° DE EMPLEADOS		
	2022	2021
Número de empleados con discapacidad	61	61



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

PROMEDIO DE CONTRATOS				
	2022 ⁵		2021	
Contratos por sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinidos a tiempo completo	1.499	695	1.413	638
Indefinidos a tiempo parcial	1	25	4	29
Temporales a tiempo completo	71	45	94	59
Temporales a tiempo parcial	38	7	40	4
TOTAL	1.609	772	1.628	730

PROMEDIO DE CONTRATOS						
	2022 ⁵			2021		
Contratos por edad	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Indefinidos a tiempo completo	131	1.222	841	99	1.207	744
Indefinidos a tiempo parcial	4	17	5	7	20	7
Temporales a tiempo completo	51	54	10	68	71	14
Temporales a tiempo parcial	0	4	41	1	2	41
TOTAL	186	1.297	897	175	1.300	806

PROMEDIO DE CONTRATOS								
	2022 ⁵				2021			
Contratos por categoría profesional	Directivos	Senior Manager	Manager	Resto	Directivos	Senior Manager	Manager	Resto
Indefinidos a tiempo completo	21	62	475	1.636	20	64	444	1.523
Indefinidos a tiempo parcial	-	-	1	25	-	-	3	30
Temporales a tiempo completo	-	-	1	114	-	-	2	151
Temporales a tiempo parcial	-	-	0	45	-	-	-	44
TOTAL	21	62	477	1.820	20	64	449	1.748

⁵ Los datos incluyen el promedio de contratos de Jurado Hermanos de todo el año 2022.

Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional a 31/12/2022:

Nº DE DESPIDOS*				
	2022**		2021	
Distribución por sexo	Nº	%	Nº	%
Hombres	19	46%	58	67%
Mujeres	22	54%	29	33%
TOTAL	41	100%	87	100%
Distribución por edad	Nº	%	Nº	%
<30	2	5%	3	3%
30-50	28	68%	64	74%
>50	11	27%	20	23%
TOTAL	41	100%	87	100%
Distribución por categoría profesional	Nº	%	Nº	%
Director	1	2%	3	3%
Senior Manager	3	7%	6	7%
Manager	11	27%	11	13%
Resto	26	63%	67	77%
TOTAL	41	100%	87	100%

* Los datos incluyen los despidos de Jurado Hermanos al cierre del 31/12/2022.

** La disminución del número de despidos del año 2022 comparado con el 2021 es debido a que en el año 2021 se produjo un expediente de regulación de empleo.

Remuneración total promedio (salario fijo y variable) de la plantilla desagregada por edad y categoría profesional:

REMUNERACIÓN PROMEDIO*			
	2022		2021
Por edad	€		€
<30	20.071		18.783
30-50	30.776		29.047
>50	37.821		36.612
Distribución por categoría profesional	€		€
Directivos	196.272		186.182
Senior Manager	91.664		84.174
Manager	44.614		42.992
Resto	25.012		23.833

* Incluye los datos de todo el año 2022 de Jurado Hermanos.

Remuneración de Consejeros y Directivos:

REMUNERACIÓN TOTAL PROMEDIO DE DIRECTIVOS POR SEXO (€)*			
	2022		2021
Hombres	256.405		292.950
Mujeres	152.507		292.138

La remuneración total promedio de consejeros* por sexo en el año 2022 ha sido de 74.909 euros de los hombres y no ha habido remuneración en mujeres al no haber mujeres consejeras. En el año 2021 la remuneración promedio de consejeros fue de 75.000 euros de los hombres y de 66.273 euros de las mujeres.

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

2. Organización del trabajo

Cuidar de las personas está en la esencia de la consecución de los retos de negocio de la Compañía; sólo personas comprometidas, que se sienten valiosas para la empresa, 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 2018 nació el programa Crecemos Juntos, el sistema corporativo de Gestión de Desempeño y Talento que se refleja en nuestra Política de Personas y parte de una premisa: "Creceremos tanto y tan lejos como crezcan y se desarrollen nuestras personas". Con Crecemos Juntos Pascual trabaja por un lado el Desempeño, los objetivos; y, por otro lado, el Talento, las capacidades. Además, fomenta la comunicación con el responsable. Adicionalmente, con el objetivo de crear un marco global de talento, ha sido diseñado un nuevo Modelo de Talento que garantiza una gestión del del talento que permita tener a la persona idónea en el puesto adecuado, asegurando un crecimiento personal y profesional basado en la meritocracia. En esta línea realizamos evaluación 360 sobre la calidad del liderazgo a todo el colectivo de i.leaders (posiciones de Management), reforzando nuestro modelo de talento. Además, contamos con plan de sucesiones de los puestos clave de Dirección dentro del marco del modelo de talento de Pascual.

La Corporación, como empresa EFR (Empresa Familiarmente Responsable), 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, a través de múltiples planes y medidas.

Como resultado de estas medidas, Pascual ha sido reconocida, una vez más, como una de las mejores empresas para trabajar en España obteniendo la certificación Great Place to Work. Así, también ha recibido la Insignia "Company Culture Advocate" como reconocimiento de ser una empresa comprometida en crear una cultura donde las personas están en primer lugar.

En el ranking general de MERCO Empresas, Pascual ocupa la posición 23 de las compañías españolas con mejor reputación. En cuanto a Merco Talento, la compañía ocupa la posición 24. Además, el presidente de la compañía, Tomás Pascual Gómez-Cuétara, se sitúa entre los directivos con mejor reputación en MERCO Líderes, ocupando el puesto 33 del ranking de los empresarios españoles.

Hemos vuelto a renovar nuestra adhesión 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.

La Corporación cuenta con la Certificación EFR en la categoría Excelente A (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, dedicando un 10% de inversión sobre la masa salarial bruta de la organización.

Nº TOTAL DE HORAS / TASA DE ABSENTISMO*		
	2022 ⁵	2021
Nº total de horas de absentismo por contingencias comunes	147.832	177.779
Tasa de absentismo por contingencias comunes	3,80	4,51

* Índice de absentismo = (Nº de horas perdidas por absentismo / Nº horas trabajadas) x 100.

⁵ La información presentada no incluye los datos de Jurado Hermanos dado que la misma no se encuentra disponible. Actualmente se está trabajando en la recopilación de la información para poder presentarla en próximas ediciones del EINF. La reducción de las horas del absentismo en el año 2022 se debe principalmente a la menor incidencia de la COVID 19.

3. Seguridad y Salud



En Calidad Pascual, en consecuencia, con la Política de Personas de la compañía, y teniendo como primera prioridad garantizar un entorno de nula accidentalidad en base a la prevención activa y sistemática de los riesgos laborales asociados a nuestra actividad; prestamos especial atención a la salud y bienestar de todos nuestros colaboradores en nuestros centros de trabajo.

Este año 2022, hemos trabajado intensamente en reforzar la seguridad industrial, previniendo y limitando los riesgos derivados de la propia actividad industrial, así como de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos de producción. Para ello, se han creado equipos multidisciplinarios formados por personas de las funciones expertas en materia preventiva que junto a las áreas de ingeniería y mantenimiento han trabajado en planes para la generación de procedimientos y especificaciones de las diferentes fases de los proyectos desde la compra hasta su puesta en marcha pasando por el diseño y la implementación; y continuando por el desarrollo e implantación de instrucciones específicas para cada equipo y tarea de permisos de trabajo para la gestión de trabajos de especial peligrosidad, así como la aplicación de procedimientos LOTO (Lock out- Tag out) para el desarrollo de trabajos de mantenimiento preventivo/ correctivo. Así mismo se han llevado importantes inversiones en mejoras en las instalaciones y equipos con foco en la reducción de riesgos de caídas a distinto nivel o de riesgos de atrapamientos.

Además, y como viene ocurriendo anualmente, hemos sometido a auditorías

periódicas a nuestro sistema de Gestión para conseguir el aval de certificaciones reconocidas a nivel mundial, que evidencias los esfuerzos de mejora continua en las diferentes áreas de nuestra actividad.

“Se han hecho importantes inversiones en mejoras de equipos e instalaciones con el fin de reducir riesgos.”

No nos queremos olvidar algunos otros hitos destacables en este 2022; se ha mantenido el programa de Programa de Liderazgo Preventivo dirigido al Comité de Operaciones y a Mandos del área de Operaciones de la compañía; se ha trabajado en la digitalización y mejora de la eficiencia de algunos procesos como la identificación de condiciones inseguras, reconocimientos médicos, seguimientos de NC; por último y con foco en un bienestar más integral del colaborador se ha trabajado la gestión emocional con los colectivos con un mayor nivel de exposición a riesgos como el estrés.

A pesar de los esfuerzos, el resultado en materia de accidentabilidad del ejercicio 2022 se ha mantenido en valores muy similares al ejercicio anterior disminuyendo ligeramente el número global de accidentes con baja a nivel de compañía, aunque se ha aumentado el número de sociedades y actividades de la compañía. Sin embargo, es destacable el seguir mejorando el ratio histórico de accidentabilidad de nuestra plantilla en el área Comercial (delegaciones, SAT, almacenes). Así mismo hay que destacar positivamente que, aunque el índice de gravedad también se ha visto mantenido, no hemos tenido que lamentar ningún accidente categorizado como grave por los servicios médicos de la mutua.

Nº DE ACCIDENTES E ÍNDICES FRECUENCIA Y GRAVEDAD

	2022 ⁶			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nº de accidentes con baja	16,00	7,00	23,00	21,00	5,00	26,00
Índice frecuencia con baja ⁷	6,06	5,58	5,91	7,71	4,11	6,60
Índice gravedad ⁸	0,63	0,40	0,56	0,60	0,28	0,50
Enfermedades profesionales	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

⁶ La información presentada no incluye los datos de Jurado Hermanos dado que la misma no se encuentra disponible. Actualmente se está trabajando en la recopilación de la información para poder presentarla en próximas ediciones del EINF.

⁷ I.F. = (Nº de accidentes / Nº de horas trabajadas) x 10⁶.

⁸ I.G. = (Nº Jornadas perdidas / Nº horas trabajadas) x 10³.

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. · Código de conducta. · Canal abierto.
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. · Formación en inocuidad de los alimentos. · Proceso de diseño de etiquetado. · Código de conducta. · Canal abierto.

4. Relaciones sociales

El diálogo social se organiza a través de los representantes unitarios de los trabajadores, con comités de empresa en varios centros de trabajo y delegados de personal.

A su vez, los Comités de Empresa, se organizan en comisiones delegadas por materias de especialización, los cuales hacen un seguimiento más exhaustivo y continuo de los temas de su ámbito de responsabilidad. Estas comisiones son las de Igualdad y Conciliación, la de Retribución, la de Productividad, etc.

“El 100% de los empleados están cubiertos por medidas relativas a cuestiones de Salud y Seguridad.”

Igualmente, la empresa dispone de dos Comités de Seguimiento de los Planes de Igualdad a nivel nacional.

Por último, en lo referente a PRL, el diálogo se organiza a través de los Comités de Seguridad y Salud constituidos en los

centros de trabajo que cuentan con Representación Legal de los trabajadores y de los grupos de trabajo en materia de seguridad en aquellos que no tienen dicha Representación Legal de trabajadores.

Los Convenios Colectivos que se aplican en Corporación Empresarial Pascual son todos de ámbito sectorial, e incluyen temas de salud laboral.

- Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados, con vigencia 2021-2024.
- Convenio Colectivo de Aguas Envasadas, con vigencia 2021-2022.
- Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Navarra, con vigencia 2018-2021. En negociación.
- Convenio Colectivo de Gestión Inmobiliaria. Vigencia 2019-2022.
- Convenio Colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactos de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana. Vigencia 2019 - 2022.

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.



5. Formación

La apuesta por el desarrollo integral de las personas y equipos es palanca clave para alcanzar el reto de atraer, fidelizar y desarrollar el talento. Pascual dispone de un modelo de aprendizaje que permite estructurar y organizar la formación en función de las temáticas y colectivos. Además, Pascual cuenta con una Comunidad de aprendizaje dentro del programa Crecemos Juntos, un espacio para inspirar, desafiar y compartir conocimiento. A través de esta comunidad se promueven planes de formación concretos y adaptados a cada rol dentro de la compañía. “Crecemos Juntos Aprendizaje” es un espacio de y para todos. Esta comunidad da respuesta a 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. Gran parte de la formación reglada se realiza en modalidad on-line y teleformación. Entre los proyectos formativos de carácter estratégico llevados a cabo en 2022 destacan el Programa Ala Delta, que persigue la mejora de las capacidades digitales en Pascual y la Academia Pascual Lean que promueve la consolidación de una cultura de mejora continua en el ámbito de las operaciones.



	Nº DE HORAS DE FORMACIÓN*	
	2022**	2021
Director	240	190
Senior Manager	855	552
Manager	6.696	2.929
Resto	12.569	7.425
TOTAL	20.361	11.096

* No se incluyen los datos de Jurado Hermanos.

** El año 2022, en lo referente a despliegue de programas formativos, no solo ha sido un año marcado por la “normalización” de la actividad formativa, regresando con ello a metodologías como la presencial o la blended, que en los dos años anteriores había quedado paralizada por la pandemia, sino que además ha sido un año de “recuperación”, es decir, ha sido un año en el que se ha tratado de dar mayor velocidad a los proyectos formativos, generando más impactos relacionados con el aprendizaje y, en consecuencia, mayor carga formativa en número de horas que en años anteriores. El objetivo, desde la perspectiva de aprendizaje, ha sido el de acompañar al Negocio e incrementar las capacidades (conocimientos y habilidades) de las personas y equipos para ayudarles en la aportación de mayor valor. Esto ha implicado que en todos los niveles organizativos haya habido un incremento significativo.

I IGUALDAD



Corporación Empresarial Pascual



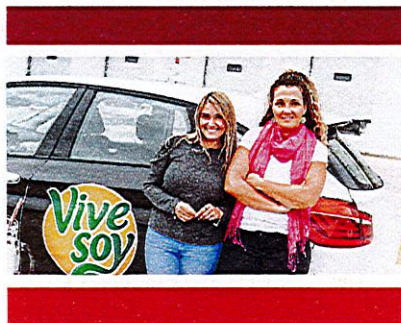
I IGUALDAD

“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.”

Se refleja en nuestra Política de Personas, que orienta cómo debe ser la gestión de los procesos de personas en Pascual y pone foco en la importancia de la diversidad e igualdad para nosotros como una de las palancas de crecimiento y transformación de la compañía, formalizándolo así en uno de los pilares de la política: Generar un entorno de trabajo inclusivo que promueva la aceptación de la singularidad y diversidad de todas las personas de nuestra organización.

El Plan de Igualdad recoge las medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación con programas específicos de identificación, potenciación y desarrollo del talento femenino. Además, se fomenta la igualdad de oportunidades en selección y contratación, relación con proveedores, identificación de talento interno, formación y todos los procesos relativos a la gestión del capital humano. 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

“El Plan de Igualdad proclama los principios de actuación corporativos así como el principio de no discriminación y el de igualdad de oportunidades.”



laboral o sexual, estableciendo medidas para su prevención. Nuestro Plan incluye un protocolo específico de actuación en caso de acoso sexual o laboral.

Adicionalmente, este año hemos aprobado y registrado el III Plan de Igualdad de Pascual (2022-2026), adaptado al cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y al 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.

Además, a nuestro Plan de Igualdad, Pascual continúa con su programa “Impulso a la Igualdad” con el objetivo de seguir impulsando la sensibilización de nuestras personas y poner en marcha iniciativas que sigan reforzando la apuesta por la igualdad de oportunidades.

Fruto de este compromiso con la igualdad, Calidad Pascual forma parte de la red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) y ha sido reconocida y premiada en gestión de la Diversidad e Igualdad a nivel nacional por Intrama,

perteneciendo al top 30 de empresas con mejores prácticas. Como compromiso adicional, estamos adheridos al

“Contamos con un programa de Desarrollo del Talento Femenino: “Ellas Toman Impulso”.”

Charter Europeo de Diversidad que 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.

Contamos con un programa de Desarrollo del Talento Femenino: “Ellas Toman Impulso”. Este programa ha puesto el foco en 4 pilares fundamentales:

- **Sensibilización:** a través de un Plan de Comunicación para toda la compañía, ligado al Plan de Igualdad que pretende que todos, hombres y mujeres, tomen conciencia de los sesgos inconscientes y de los patrones culturales aprendidos.
- **Empoderar:** impulsando diferentes actividades que co-crearán en foros de participación femenina y que se sustentarán en la experiencia real de las mujeres en las diferentes áreas de negocio de la compañía y que tienen como objetivo el empoderamiento de todas.
- **Aprendizaje:** con un itinerario formativo en la Comunidad de Aprendizaje al que todos, hombres y mujeres, podrán

acceder y conocer las experiencias reales e inspiradoras de Presidentas, CEOs y Directivas de distintas empresas. A través de sus entrevistas, conoceremos su historia, a qué retos han tenido que enfrentarse y cómo los han superado.

- **Visibilidad:** generando alianzas para impulsar la visibilidad del talento femenino externamente en diferentes foros y construyendo juntos acciones para impulsar también la visibilidad interna.

Otros hitos destacables que refuerzan nuestro compromiso con el talento femenino, la diversidad y la inclusión, son:

- Haber recibido nuevamente el reconocimiento como empresa adherida al Empowering Women’s Talent, un proyecto que nace con el objetivo de desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas. Este programa ofrece a los integrantes la oportunidad de inspirar, aprender y avanzar en materia de igualdad y diversidad.
- Sello Diversity Leading Company por nuestro liderazgo y compromiso en Diversidad otorgado por Equipos & Talento.



Pascual ha sido galardonada con el segundo premio 2022 en la categoría Top Intercultural Diversity Company, dentro de la séptima edición de Factor W Diversity Summit organizado por INTRAMA, consultora global de RRHH referente en temas de Diversidad, Igualdad, Inclusión y Bienestar corporativo.

IGUALDAD

DIVERSIDAD

INCLUSIÓN

Hemos obtenido también, la certificación otorgada por INTRAMA como Top 40 Diversity Company, que ratifica el compromiso de Pascual con las políticas de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

- Certificación de Auditoría Retributiva, siendo la primera empresa del sector lácteo que recibe la certificación ABS Quality Evaluation. Durante 2022 se han seguido avanzando en cuestiones relevantes como la igualdad de trato en materia retributiva, realizándose nuevamente la auditoría retributiva certificada que garantiza que no existe brecha salarial de género.

El **compromiso de Pascual por la integración normalizada de las personas con discapacidad** se contextualiza dentro de sus políticas y en el marco de gestión y negocio responsable, impulsando 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 y 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** y equivalió en 2022, en base a la metodología de cálculo de medidas alternativas, a la contratación de más de 100 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 con la Fundación ONCE y la relación comercial con ILUNION), el Plan de Apoyo al Deporte Objetivo Paralímpico (Plan ADOP), la Fundación A LA PAR, la Fundación Juan XXII, el Grupo Envera (Asociación de Empleados de Iberia Padres de Personas con Discapacidad), ASADEMA (Centro de Discapitados de Aranda de Duero) o la Asociación de disminuidos físicos de la comarca de Osona (ADFO).

“Hay que destacar el apoyo de Pascual a la discapacidad a través del deporte patrocinando el Plan ADOP desde su creación en 2005. Una larga y fructífera relación con el deporte paralímpico.”

Cabe destacar el apoyo de Pascual a la discapacidad a través del deporte paralímpico, patrocinando el Plan ADOP desde su creación en 2005, sumándose a este



compromiso público-privado para contribuir a dotar de los recursos necesarios a los deportistas españoles con algún grado de discapacidad. Una larga y fructífera relación de Pascual con el deporte paralímpico.

La Corporación cuenta con la Certificación EFR en la categoría Excelente A (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, dedicando un 10% de inversión sobre la masa salarial bruta de la organización.

“Se establecen medidas que fomentan la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados, la igualdad de oportunidades, la diversidad, la flexibilidad laboral y la conciliación.”

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

Es importante destacar, que también se dispone de la App Pascual Contigo donde se recogen las medidas y actuaciones que se llevan a cabo pensando en la plantilla, su bienestar y desarrollo, así como el equilibrio personal-profesional y sus relaciones con su grupo familiar. En conjunto, la guía recoge un conjunto de medidas sobre:

- Conciliación y responsabilidad compartida que ayudan a equilibrar la vida personal y laboral con el máximo aprovechamiento del tiempo de trabajo y una gran orientación a resultados y al trabajo participativo.
- La no discriminación y la Igualdad de Oportunidades en Pascual.
- La Integración de la diversidad, como ventaja competitiva de la Compañía.
- Los Beneficios Sociales existentes.

RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS



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.

“El III Plan de Igualdad de Pascual persigue el principio de igualdad, la no discriminación y la representación equilibrada de mujeres y hombres.”

A través de su Código Ético, 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 2022 no se han recibido denuncias en cuya resolución se haya constatado vulneración de derechos humanos. En 2021 tampoco se produjo ninguna denuncia por estos hechos.

Destacar 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.

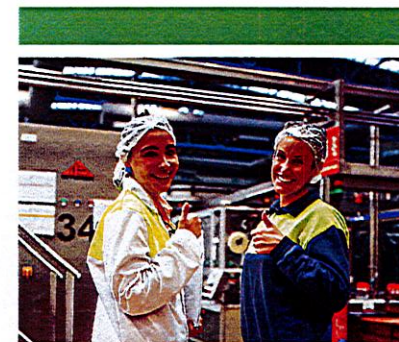
El proceso de Homologación de Proveedores de Pascual garantiza que todos aquellos proveedores que quieran formar parte de nuestra cadena de valor

acepten nuestro Código Ético, 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.

El III Plan de Igualdad de Pascual 2022-2026 **persigue conseguir 3 grandes objetivos:**

1. Integrar en PASCUAL el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos los ámbitos e incorporándolo en nuestro modelo de gestión.
2. Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con el objetivo de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de mujeres y hombres.

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"> · Política de compras. · Homologación de proveedores. · Due diligence. · Código de conducta. · Canal abierto.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO



Corporación Empresarial Pascual



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 Ético 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 Ético, 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. El Código fue actualizado con fecha 08/11/2021 y se ha comunicado nuevamente en el 2022 a los empleados a través de la Comunicación Interna.

“Nuestra Cultura de Cumplimiento implican ética e integridad, previniendo actividades de corrupción, soborno y blanqueo de capitales.”

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 Ético 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.

Además, se cuenta con una herramienta informática para la gestión de este. Con esta herramienta los datos quedarán automáticamente bloqueados (se trasladan los datos de esta herramienta a otra) pasados 3 meses desde el cierre de una denuncia.

Durante el 2022 se ha comunicado nuevamente a los empleados, a través de la Comunicación Interna, la Norma de Gestión del Canal, aprobada en fecha 23/09/2021 así como una Guía rápida.

En 2022, 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 esta 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:

- Política de cumplimiento, PO-BG-00-00-00-002, 17/11/2017.
- Código Ético Pascual, PO-BG-00-00-00-001, de 8/11/2021.
- Norma de Gestión del Canal Abierto, NG-CL-CO-00-00-005, 14/10/2021.
- La dirección e-mail de Cumplimiento Corporativo cumplimiento@calidadpascual.com.

- Manual de Cumplimiento, MG-CL-CO-00-00-003, 16/09/2019.
- Proceso de Gestionar Sucesos Compliance, PR-CL-00-00-00-003, 16/09/2019.
- Proceso de Verificar Cumplimiento, PR-CL-00-00-00-001, 16/09/2019.
- Proceso de Identificar e incorporar requisitos de cumplimiento, PR-CL-CO-00-00-002, 04/03/2019.
- IT de Identificación y evaluación del cumplimiento normativo en los centros de trabajo, IT-CL-CO-00-00-003, 29/11/2019.
- Norma de Gestión de Regalos, NG-BG-CO-00-00-001, 01/12/2017.
- Procedimientos de Donaciones y Asociaciones, PR-CO-CO-00-00-005 de 04/05/2018 e IT-LD-CP-00-00-010 de 11/05/2018.
- Gestionar aportaciones monetarias, IT-EF-CO-00-00-001, 22/05/2018.
- Gestión de productos lácteos subvencionados, IT-AD-CP-00-00-001, 16/12/2015.
- IT de Gestión de Subvenciones, IT-EF-00-00-00-001.



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.

“Durante 2022 no se ha realizado ninguna denuncia por corrupción o soborno.”

En materia de denuncias, durante el año 2022 no se ha realizado ninguna denuncia por corrupción y/o soborno con funcionario público, no produciéndose ningún impacto en este sentido.

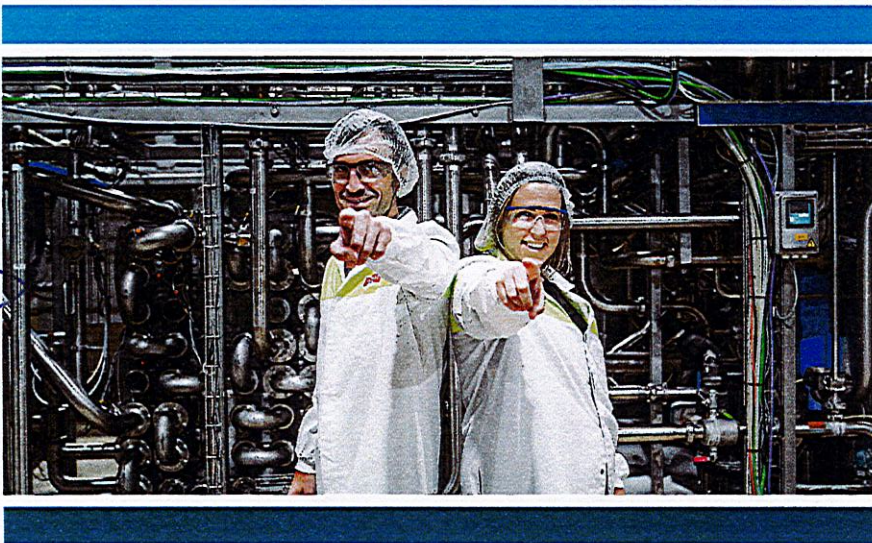
Cada año, la Corporación dedica parte de sus recursos a las aportaciones, en forma de donaciones, a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. En 2022 esta partida ascendió a más de 1,9 millones de euros

(incluyendo las aportaciones realizadas a Bancos de Alimentos) vs 1,7 millones de Euros en 2021.

Además de las medidas expuestas para luchar contra la corrupción y el soborno, Pascual cuenta con diversos procedimientos específicos para luchar contra el blanqueo de capitales, entre los que se encuentran:

1. Norma de Gestión de Prevención del Blanqueo de capitales, NG-CL-CO-00-00-003, 26/10/2021.
2. Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, de Calidad Pascual, MA-CL-CP-00-00-001, 19/11/2021.
3. Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, de Kampinas, MA-BG-LQ-00-00-001, 02/12/2021.

Durante el año 2022, 14 personas se han formado en materia de prevención de blanqueo de capitales de estas mas del 50% son de la sociedad Kampinas.



I SOCIEDAD



Corporación Empresarial Pascual



I SOCIEDAD

“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.

Pascual ha definido tres grandes compromisos de posicionamiento responsable, que resultan de la escucha sistemática de las necesidades y expectativas de nuestros distintos grupos de interés y muy especialmente a los consumidores, y de la identificación de los asuntos más relevantes para ellos.

1. Dar lo mejor al Bienestar

Promoción de 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 compromiso se declina en dos vertientes, todo lo que tiene que ver con el desarrollo y comercialización de productos seguros y saludables, y el impulso de programas y actuaciones para ayudar a que los ciudadanos y los consumidores adopten hábitos de vida más saludables.

Pascual, a lo largo de sus 53 años de vida, ha sido pionera en el desarrollo, fabricación y comercialización de alimentos saludables. En el momento actual, debido al contexto, la Compañía quiere avanzar y dar un paso sustancial para convertirse en referente como empresa saludable y orientada al bienestar de las personas. Para alcanzar esta ambición, la salud se sitúa en el corazón del negocio responsable y en sus procesos clave como son la innovación, el desarrollo, la fabricación, y el posicionamiento de los productos y servicios.

Pascual se ha adherido al sistema de información nutricional voluntario, Nutri-Score, que aparece en el frontal de sus

productos de una forma muy sencilla e intuitiva a través de un sistema gráfico de letras y colores. La Compañía ha dado este paso para ayudar al consumidor a tomar una decisión en el momento de compra a partir de la información que figura en el envase. Pero su compromiso va más allá, y ha desarrollado un ambicioso Modelo de Perfil Nutricional a través de una metodología propia por la que Pascual categoriza todos sus productos en base a su composición nutricional y, en la que el etiquetado nutricional, Nutri-Score, es una variable más.

“Queremos conseguir un impacto positivo en la alimentación de la población aspirando a tener los productos con la composición nutricional más equilibrada del mercado.”

Con este modelo queremos dotar de mayor calidad nutricional la dieta de nuestros consumidores y conseguir un impacto positivo en la alimentación de la población, y aspiramos a tener los productos con la composición nutricional más equilibrada del mercado. Un Modelo de Perfiles Nutricionales de Pascual, que ha sido reconocido con el Premio a la iniciativa empresarial 2021 en la XV edición de los Premios Estrategia NAOS (Nutrición, Actividad Física y Prevención de la Obesidad), que otorga la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN) del Ministerio de Consumo.

La implantación de los perfiles nutricionales en el desarrollo y reformulación de productos permite reforzar el posicionamiento de productos saludables de todas las marcas de Pascual y su compromiso con la salud y el bienestar de los consumidores y clientes. **En esta materia, en el año 2022 destacan los siguientes avances:**

DINAMIC

Pascual Dinamic: Dando un nuevo impulso al negocio de batidos con el lanzamiento de la marca, el complemento perfecto a una dieta variada y equilibrada de aquellas personas que llevan un estilo de vida activo. Una propuesta nutricional sin azúcar añadido, que está especialmente pensada para el público joven y adulto como complemento a una actividad física moderada. Los batidos Pascual Dinamic cuentan con un aporte de 25 gramos de proteínas, que ayudan al mantenimiento muscular; y vitaminas B2, B3 y B6 y magnesio, que contribuyen a disminuir el cansancio y la fatiga. También incluye zinc y calcio.

BIFRUTAS

Bifrutas: con la renovación de la fórmula de su gama ingredientes de origen 100% natural y vitamina C, ahora sin azúcares añadidos y sin edulcorantes. Así, la marca

mantiene el mismo sabor de siempre pero solo con los azúcares naturalmente presentes en la fruta, ofreciendo una propuesta de valor innovadora, nutricionalmente mejorada y alineada con las necesidades del consumidor. Además, el hecho de no sustituir los azúcares por edulcorantes artificiales permite que la gama 100% Natural se ofrezca en el punto de venta con un IVA reducido al 10%, frente al 21% anterior. Bifrutas también ha lanzado bajo su gama Original, la nueva variedad sin azúcar añadido en sus envases de 200 ml, redoblando así su apuesta por alimentos cada vez más saludables.

MOCAY

Mocay: Con la eliminación del azúcar en el tueste de sus cafés, mejorando la naturalidad de toda su gama, con 0% de torrefacto en sus mezclas de café, convirtiéndose en el primer gran fabricante en eliminar este proceso de todo su catálogo.

ESSENTIAL

Pascual Essential: Continuando con la mejora de la calidad nutricional de su portfolio, se ha eliminado el azúcar añadido de todas sus referencias para el canal alimentación, suprimiendo todos los néctares con azúcar para ofrecer zumos de fruta aún más naturales y saludables. Las referencias de la marca cuentan con la máxima calificación que puede tener un zumo en el sistema Nutri-Score, y cuenta con una referencia añadida de zumo 100% exprimido de naranja con pulpa, envasado en PET, fruto de la escucha a nuestros clientes. Un portfolio adaptado a los diferentes canales en los que se distribuye la marca: la hostelería y el pequeño comercio de alimentación, dando respuesta a cada tipología de cliente a través de distintos formatos y sabores.



Además, Pascual impulsa la promoción de hábitos de vida saludables para ayudar a las personas a mejorar su calidad de vida y bienestar. Ejemplo de ello son las siguientes acciones:

Programa "Vive tu Salud": El compromiso de Pascual con la salud. En Pascual existe el compromiso de ayudar a mejorar la calidad de vida de los consumidores y la sociedad. Bajo esta plataforma de "Vive tu salud", la Compañía promueve hábitos de vida saludable a través de distintos contenidos digitales sobre desayuno para fomentar la variedad y una dieta equilibrada.

Relación con el entorno sanitario y los profesionales de la salud. Apoyando a los profesionales de la salud desde dos enfoques diferentes, uno mediante alianzas con el profesional para impulsar iniciativas dirigidas a educar a la población en alimentación saludable o en la promoción de hábitos saludables y la adaptación del paciente a su entorno, campo en el que destaca el premio "Promoción del autocuidado y de hábitos de vida saludable"; e intentando, por otro lado, poner en valor su labor con iniciativas como el "Concurso de relatos", en el que los profesionales recopilan sus propias vivencias. La situación actual de pandemia ha provocado que, de forma temporal, las iniciativas con este colectivo se hayan tenido que adaptar a esta nueva situación.

Acciones con empleados. Pascual orienta a los empleados hacia la mejora de sus hábitos de vida saludable a través de

contenidos formativos, sobre, entre otros, el papel de los productos en la alimentación equilibrada o consejos sobre estilos de vida saludable. Nuestra aspiración es convertir a los empleados en los mejores embajadores de salud.

Fomento del desarrollo de la actividad física. El apoyo al deporte y la vida activa, como es el apoyo a la discapacidad a través del deporte paralímpico con el patrocinio del Plan ADOP, 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 centra su actividad en el desarrollo de líneas de trabajo de vinculación y apoyo al negocio de Pascual, como son el fomento de la divulgación nutricional que ayude al consumidor a una mejor comprensión del etiquetado nutricional de los alimentos; el diseño de contenidos educativos en el ámbito de la alimentación saludable en colaboración con centros docentes; su plan digital de generación de contenidos propios en su página web y perfiles en redes sociales; o con su observatorio de salud como iniciativa de escucha de tendencias.



2. Dar lo mejor al Desarrollo

Empleo de calidad y Desarrollo social: tienen 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 una cadena de valor responsable, tanto a nivel de compra local como de aportación de valor a los clientes, así como las actividades que desarrolla la Fundación Tomás Pascual Sanz y Pilar Gómez-Cuéstara.

La gestión de las personas es un pilar fundamental de la estrategia corporativa, así como una vía esencial que consta 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, fijar poblaciones locales, y mejorar el entorno que las rodean.

Pascual apuesta por ser el mejor lugar para trabajar, desde su compromiso con el empleo de calidad con un modelo que potencie el liderazgo, el talento, el aprendizaje y el compromiso de sus empleados.

LIDERAZGO

Liderazgo. Impulsamos un liderazgo que promueva la iniciativa de las personas, la colaboración y el desarrollo de todas las capacidades, individuales y colectivas. Consideramos a cada persona de la organización como un líder, con independencia de su posición o cargo, en la convicción de que los resultados sostenidos en el tiempo sólo pueden darse cuando las personas están al servicio de los demás y del proyecto de empresa con generosidad. En 2022 se ha trabajado con 6 equipos de alto rendimiento.

TALENTO

Talento. Potenciamos el desarrollo integral de las personas y equipos, desarrollando el talento individual y colectivo. Tenemos presente que como Compañía creceremos tanto y tan lejos como crezcan y se desarrollen todas sus personas, tanto a nivel individual como formando equipos de alto desempeño por lo que apostamos por el desarrollo del talento y el aprendizaje colectivo.

En 2022 hemos evaluado al 100% de las promociones internas de puesto managers bajo el nuevo proceso de selección de capacidades de puestos claves y talentos (AC). Disponemos de un sistema de gestión del talento que nos permita identificar, evaluar y desarrollar las habilidades, conocimientos y comportamientos para gestionar adecuadamente la trayectoria profesional de personas y equipos. La cobertura de promociones de manager y superior con personal interno en 2022 se sitúa en el 67% de vacantes cubiertas internamente (vs. 63% en 2021), fomentando el talento a través de las promociones internas.

Pascual escucha en continuo y de una manera innovadora, la voz protagonista

de sus empleados, adaptándose a sus necesidades y dando respuesta bajo un paradigma de agilidad. La compañía ha apostado por Naited, herramienta que permite crear una cultura de feedback continuo, conociendo a tiempo real cómo se encuentran nuestras personas, qué necesitan y así poner en marcha acciones rápidas que ayuden a construir un mejor lugar de trabajo. Pascual cuenta con un ENPS de 18 puntos, de promedio anual, a nivel de imagen de empleador.

APRENDIZAJE

Aprendizaje. Garantizamos altos estándares de desempeño en base a una cultura de responsabilidad, exigencia en el trabajo, orientación al logro y la excelencia. Estimulamos la consecución de objetivos y la superación permanente desarrollando la iniciativa y la pasión de las personas.

Hacemos posible el contexto y los medios necesarios para el desarrollo de las capacidades y conocimientos fomentando y animando el crecimiento profesional y personal. En 2022 hemos desarrollado el talento interno en capacidades estratégicas para la Compañía, cubriendo el 100% de las necesidades de los colectivos claves, y hemos desarrollado las capacidades digitales a través de cuatro iniciativas de aprendizaje, promoviendo nuevas formas de trabajo.

COMPROMISO

Compromiso. Generamos un entorno de trabajo inclusivo que promueva la aceptación de la singularidad y diversidad de todas las personas de nuestra organización.

En 2022 se ha seguido mejorando el proceso de escucha para dar voz a los empleados, con una participación en Naited del 52% de la plantilla vinculada a esta herramienta. En ella, el compromiso de los puestos directivos de la Compañía se ha situado en el 7,7.

Además, la Compañía ha publicado su nuevo Plan Igualdad, y ha obtenido la Certificación de Auditoría Retributiva. Pascual es la primera empresa del sector lácteo que recibe la certificación ABS Quality Evaluation (ABS QE) por su exitoso Plan de Igualdad. El certificado ha sido concedido tras la Auditoría Retributiva, realizada por este certificador acreditado a nivel mundial, junto a OMD Human Resources Consulting, compañía de consultoría estratégica de RRHH, que analiza la igualdad de trato, en materia retributiva en lo relativo a la Retribución Fija entre hombres y mujeres que ocupan "puestos de igual valor", a través de la medición de la diferencia salarial, o equivalente, y que garantiza que la variable "género" no es estadísticamente significativa en Pascual, acreditando que no existe desigualdad salarial por motivos de género en Pascual.



Este modelo de gestión de personas es reconocido y acompañado en alianza con otras organizaciones:

I. CERTIFICACIÓN EFR DE FUNDACIÓN MÁSFAMILIA CON EL NIVEL "A" DE EXCELENCIA

Esta certificación fue obtenida por primera vez en el año 2008 y, en 2017, alcanzando el nivel A de excelencia gracias a las medidas encaminadas a garantizar el bienestar del equipo que, en línea con la norma EFR, se ha ido articulando en distintas áreas: calidad en el empleo, flexibilidad, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional, igualdad de oportunidades y liderazgo. Hoy, Pascual cuenta con más de 200 iniciativas en estos campos, siendo el Flexiwork y la posibilidad de acceder a un seguro médico dos de las más valoradas por los empleados.

II. DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA (DIE)

Una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implantación de planes y medidas de igualdad, en áreas como el acceso al empleo y las condiciones de trabajo,

incluidas las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la política retributiva con enfoque de género, la comunicación inclusiva o los aspectos relativos al modelo organizativo, entre otros.

III. CHÁRTER DE TELETRABAJO DE LA FUNDACIÓN MÁSFAMILIA

Una carta de compromiso que firman de manera voluntaria las empresas e instituciones para fomentar un claro compromiso con la cultura de la flexibilidad laboral 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.

IV. CHÁRTER DE LA DIVERSIDAD (2020-2022) DE LA FUNDACIÓN DIVERSIDAD

Una carta europea de principios que firman con carácter voluntario y gratuito las empresas y organizaciones de España para visibilizar su compromiso con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.

V. PROGRAMA EMPOWERING WOMEN'S TALENT PARA IMPULSAR SU TALENTO FEMENINO

Reforzando el compromiso con el talento femenino, mediante la adhesión a este Programa, un proyecto impulsado por Equipos&Talento, que nace con el objetivo de desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas. Este programa ofrece a todos sus integrantes la oportunidad de inspirar, aprender y avanzar en materia de igualdad y diversidad.

Pascual trabaja para extender su gestión responsable a toda la cadena de valor y consolidar con sus proveedores y clientes relaciones estables y duraderas, que le permita crear valor de forma sostenida y dar respuesta a sus necesidades y expectativas. Con ello pretende, entre otras cosas, incluir criterios de gestión responsable en las decisiones de compra y la relación con sus clientes, que contribuyan a crear una cadena de valor responsable. Para cumplir con estos objetivos, Pascual desarrolla y mejora continuamente para asegurar que

los proveedores contratados compartan sus valores, principios y compromisos recogidos en el Código Ético de Pascual, y ofrecer a sus clientes una propuesta de valor integral.

“A lo largo de la cadena de valor Pascual extiende su gestión responsable consolidando relaciones que le permiten crear valor de forma sostenida y dar respuesta a las necesidades y expectativas de sus proveedores y clientes.”

Pascual impulsa su cadena de valor y el impacto positivo en las comunidades, y mantiene el compromiso de, siempre que sea viable, utilizar materia prima de origen nacional. Una muestra de ese compromiso es:

Leche Pascual: establece relaciones estables, duraderas y cercanas con todos sus ganaderos y familias, de manera que el 85% de sus granjas llevan más de 15 años colaborando con la Compañía. Un compromiso con el sector primario que, además, se refleja en la apuesta por la producción y desarrollo local. De hecho, el 100% de la leche que compra la Compañía es de origen español, habitualmente procediendo de municipios de menos de 40.000 habitantes, potenciando la actividad en las economías rurales y el impacto socioeconómico positivo de toda la cadena de valor láctea.

Una relación cercana, trabajando en el asesoramiento y mejora continua de las granjas familiares locales y de proximidad, basado en contratos a largo plazo, el relevo generacional y el bienestar animal. Establecemos relaciones a largo plazo con nuestros ganaderos por brindarles seguridad y la garantía suficiente para

planificar y realizar inversiones y mejoras a largo plazo. Además, apoyamos a los ganaderos jóvenes en el proceso de relevo y contribuimos a profesionalizar su trabajo.

En el marco del Sistema Global de Gestión Ganadera a través del cual Leche Pascual articula su modelo de aprovisionamiento agropecuario, se centra en: la mejora del control de la calidad de la materia prima; el aprovisionamiento de un producto que ha de responder a unas especificaciones por encima de los requisitos legales; la estabilidad en el suministro a largo plazo (reduciendo el riesgo y la volatilidad); la relación cercana con los ganaderos como un grupo de interés más de la Compañía; o el fortalecimiento de la posición como compradores, aportando valor e innovación, contribuyendo a desarrollar elementos diferenciadores que aporten competitividad.

En 2022, y fruto de las tensiones a las que esta sometida la cadena de valor láctea, la Compañía ha puesto especial foco interno en clave de gestión responsable, la eficiencia productiva (sostenibilidad económica, social y medioambiental de las granjas; elevando a sus objetivos de Compañía vinculados a la retribución variable, la producción vitalicia, por su relevancia e impacto en la calidad de la leche para Pascual, la rentabilidad de las granjas para los ganaderos y la reducción del impacto medioambiental para el medio rural.

La producción vitalicia se centra en el bienestar animal, con vacas bien alojadas, bien alimentadas y sanas; en la rentabilidad



económica de la granja para los ganaderos, reduciendo el riesgo de abandono de la actividad y garantizando el suministro de leche; en la sostenibilidad medioambiental de la producción de leche, empleando menos recursos.

El Programa de seguridad alimentaria, medioambiente, salud y bienestar animal en granjas proveedoras de Leche Pascual ha sido reconocido en 2022 con el Premio del Plan Nacional frente a la Resistencia a los Antibióticos (PRAN) por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) del Ministerio de Sanidad, como la mejor iniciativa en vigilancia y control del consumo de antibióticos y sus resistencias en el ámbito de la sanidad animal. Este prestigioso premio refrenda el compromiso de Pascual con la salud de las personas, de los animales y del planeta en el que vivimos, y es un reconocimiento al modelo de trabajo del Departamento de Compras Agro y de nuestros ganaderos.

Todas las granjas proveedoras de la Compañía disponen del Bienestar Animal. El modelo de certificación de Bienestar Animal que tenemos es la Certificación Welfair que es un Certificado Independiente gestionado por el Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA) en colaboración con Neiker-Tecnalia basado en el proyecto europeo Welfare Quality y el proyecto europeo AWIN®, donde se han desarrollado

sistemas para evaluar y controlar la calidad del bienestar animal en granjas.

Vivesoy: durante los últimos 20 años, y como única marca de bebidas vegetales con todo su cultivo 100% local, ahora certificada por AENOR, impulsa el cultivo local junto a agricultores locales y de proximidad, a través de contratos directos previos a la siembra, en Castilla y León, Extremadura, Aragón, Navarra y Cataluña, generando empleo local y favoreciendo el desarrollo rural, además de minimizar el impacto medioambiental de su actividad, preservar la biodiversidad y favorecer la economía circular. El 100% de la soja no transgénica para consumo humano que se cultiva en España es empleada por Pascual para elaborar sus bebidas vegetales bajo su marca Vivesoy. Este compromiso se extiende a la avena, almendra y frutos secos, y se une a su ambición de ser referente como empresa saludable, lo que ha permitido a Vivesoy presentar la primera gama del mercado 100% cultivo local de soja con certificación AENOR Origen Garantizado.

En 2022 Vivesoy ha trabajado en el desarrollo de pruebas industriales para la homologación de nuevas variedades de semillas de soja nacional, adelantándose así a las necesidades del mercado y favoreciendo la rentabilidad de las explotaciones agrícolas de los agricultores familiares con los que colabora la marca.

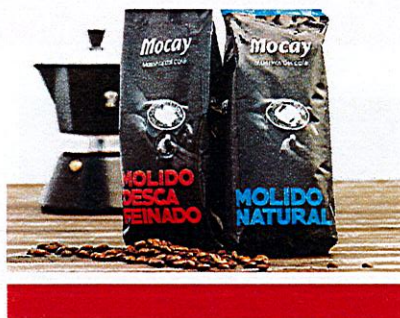
Además, Pascual impulsa el relevo generacional en el campo a través de becas para hijos/as de ganaderos y agricultores para contribuir a frenar el abandono de las explotaciones ganaderas y agrícolas en España. Con este objetivo, Pascual ha decidido pasar a la acción contra el fenómeno de la despoblación en el medio rural, con un innovador programa de becas para los hijos de los ganaderos y agricultores. De esta manera, Pascual arranca un proyecto para promover el relevo generacional en las granjas locales, financiando los estudios de jóvenes ganaderos y agricultores en disciplinas vinculadas al sector primario.

12 BECAS

En 2022, con su primera edición, Pascual ha concedido un total de 12 becas para hijos de propietarios de ganaderías y explotaciones agrarias situadas en las Comunidades Autónomas de Castilla y León, Galicia y Cantabria. Estas becas destinadas a enseñanzas regladas en áreas como sostenibilidad, medioambiente, reproducción, seguridad alimentaria o gestión empresarial, buscan contribuir a la continuidad de la actividad a estos negocios familiares.

“Pasamos a la acción contra la despoblación del medio rural con un programa innovador de becas para hijos de ganaderos y agricultores, promoviendo el relevo generacional en las granjas locales.”

Las 6 fábricas de la organización se encuentran en municipios de menos de



34.000 habitantes, algo que ayuda a fijar población, promover el empleo local y la actividad económica en estas zonas. Nuestras delegaciones comerciales están en 15 de las 17 Comunidades Autónomas: en 20 de las 50 Provincias y en las 3 principales islas de ambos archipiélagos. Además, 13 de ellas se encuentran en municipios de menos de 50.000 habitantes.

Pascual trabaja para consolidar con sus clientes relaciones estables y duraderas, que le permita crear valor de forma sostenida y dar respuesta a sus necesidades. Con ello pretende fortalecer la relación con sus clientes, ofreciendo una propuesta de valor integral; garantizando una adecuada relación calidad-precio en las transacciones comerciales; ofreciendo a los clientes productos y servicios de calidad; y garantizando el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Pascual, a través de la empresa Qualianza Servicios Integrales de Distribución, S.L.U. (cuarto distribuidor de España), ofrece servicios integrales de distribución, a través de las 27 delegaciones comerciales que conforman nuestra red nacional de distribución propia, para una amplia gama de 500 referencias de productos y marcas, propias y de terceros, que complementan el portafolio de productos que Pascual ofrece a sus clientes de hostelería y alimentación tradicional dando servicio a más de 70.000 establecimientos en todo el territorio nacional, y que nos permite estar presentes en 1 de cada 3 establecimientos de hostelería.

La propuesta de valor integral a los clientes pivota en torno a la formación para potenciar las habilidades profesionales que les permitan crecer:

MOCAY ACADEMY

Mocay Academy: programa de la marca de café Mocay para formar a baristas y sacarle el máximo rendimiento al producto, conocer todas las técnicas para mantener la máquina a punto, y descubrir nuevos combinados y leches especiales con los que sorprender y fidelizar a sus clientes.

KITCHEN ACADEMY

Kitchen Academy: la nueva apuesta de Pascual para impulsar la formación y el negocio hosteleros. Pascual Profesional crea esta escuela de negocios que nace con el objetivo de impulsar la formación y el sector Horeca, ofreciendo talleres y eventos que ayuden al hostelero a alcanzar todas sus metas profesionales de desarrollo del negocio.

Además, con su página web pascualprofesional.com, Pascual Profesional ha perfeccionado su propuesta de valor para el hostelero profesional quien ahora puede acceder a un amplio abanico de herramientas, servicios e información, enfocado a ofrecer una atención 360º personalizada: áreas de formación y digitalización del negocio, materiales de apoyo y visibilidad, asesoría, información sobre maquinaria y portafolio a disposición del cliente, consejos para mejorar la experiencia del consumidor en el local, recomendaciones en materia de higiene y seguridad, etc. La realización de sus pedidos de compra online a través de la web, permite al cliente ganar tiempo, y contribuye a orientar la labor de nuestro equipo comercial hacia el asesoramiento profesional para hacer crecer y desarrollar los negocios.

Pascual Profesional trabaja para dar respuesta a las necesidades de sus clientes, especialmente del sector de la hostelería,

tan afectada por la pandemia. La estrategia de hostelería de Pascual Profesional pasa por convertirse en un socio de referencia, más que en un proveedor. El objetivo es ayudar al pequeño hostelero a desarrollar sus capacidades y atraer negocio a su establecimiento. Una vocación de servicio para llegar a alrededor de más de 70.000 establecimientos de hostelería, muchos de ellos con volúmenes modestos que están en una condición más vulnerable para hacer frente a esta crisis.

Un trabajo consolidado en el tiempo, que ahora se refuerza apoyando y acompañando a nuestros clientes para ayudarles a reabrir, reactivar y reinventar su negocio. En este contexto de incertidumbre, mayor exigencia comercial y especial sensibilidad por la salud y lo local, en el que la cercanía, la agilidad y el contar con marcas con una propuesta de valor diferencial es fundamental, Pascual se posiciona como un aliado atractivo para sus clientes.

Desde la perspectiva de desarrollo social, en 2022, la Corporación Empresarial Pascual a través las siguientes entidades pertenecientes a la familia Pascual Gómez-Cuétara ha realizado las siguientes acciones:

Fundación Tomás Pascual y Pilar Gómez-Cuétara

Ha financiado con 46.285 euros la construcción de 15 pozos y depósitos de agua (vs. 10 en 2021) en Angola, Tanzania, Marruecos, Mozambique y Haití, con un impacto en 21.300 beneficiarios (vs. 8.972 en 2021), desde su iniciativa Agua para todos, que busca la financiación de proyectos que tienen como principal objetivo mejorar el acceso a agua potable de poblaciones desfavorecidas, y el

Centro de Investigación de Valores (CIVSEM)

Una iniciativa de la Fundación para formar en valores y en herramientas de coaching para el crecimiento personal y profesional, ha desarrollado 9 programas en los que han participado 1.019 personas (vs. 896 en 2021), 272 de ellos han sido participantes que hacen un segundo programa.

ALIANZAS CON EL TERCER SECTOR

Damos lo mejor junto a nuestras 5 entidades sociales aliadas, con las que colaboramos en distintos proyectos desde nuestra propia cadena de valor responsable.

La Corporación aporta también al empleo, al desarrollo local y al territorio, desde su gestión responsable y 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 desde su cadena de valor.

En el contexto de la pandemia provocada por la COVID-19, Pascual ha continuado desarrollando una escucha más local de aquellas necesidades y expectativas derivadas de su impacto social y económico, dando respuesta a través de la aportación de sus productos y creación de valor más allá de ellas, gracias a la progresiva incorporación de sus actividades a la propia cadena de valor.

Las cinco entidades de utilidad pública con las que colabora la Compañía son las siguientes:



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.



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 (X empleados,

lo que sitúa a Pascual con un total XX profesionales con discapacidad) 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.



Cruz Roja Española

Aliado social en el ámbito de la salud y el bienestar, junto a quien Pascual desarrolla distintas acciones orientadas a la promoción de buenos hábitos de vida saludable.



Caritas

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.



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 reuniones y eventos en sus instalaciones o los "días sin cole" y los campamentos de Navidad, Semana Santa y verano para hijos de empleados, entre otros. Todo ello desde la promoción de hábitos de vida saludables, como eje vertebrador.



3. Dar lo mejor al Medioambiente

Nuestros logros

Damos lo mejor al medioambiente impulsando la economía circular



Desde 2018 hemos reducido nuestras emisiones total de CO₂ un 8,59%. Además, somos la primera compañía láctea en registrar sus emisiones de alcance 3 en la Oficina Española de Cambio Climático (OECC).



Tenemos el certificado "Residuo Cero" de AENOR en todos nuestros centros de trabajo.

Operaciones sostenibles y Economía circular: aceleramos la acción climática, impulsamos la protección de los recursos y potenciamos la innovación circular. Una ambición que se materializa en una serie de planes y objetivos que se articulan a través de los cuatro ejes del Plan Estratégico de Medioambiente 2020-2025: promover una cadena alimentaria más sostenible, avanzar hacia la neutralidad climática, potenciar la innovación de envases 100% circulares, e impulsar marcas con propósito medioambiental.

NEUTRALIDAD CLIMÁTICA

Pascual sigue avanzando en sus objetivos medioambientales al convertirse en la primera empresa del sector lácteo que obtiene el sello "Calculo y Reduzco", que otorga el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), en sus 3 alcances. En el año 2021 se ha producido una reducción del 8,59% en sus emisiones totales de CO₂ desde el año 2018. Para conseguir este nuevo hito, Pascual ha registrado su huella de carbono de 2021 en la Oficina Española de Cambio Climático (OECC), integrando las emisiones de alcance 1, 2 y 3, por cuarto año consecutivo; y repitiendo, de esta manera, como la única compañía del sector lácteo que registra los tres alcances.

Pascual ha cosechado estos resultados en el año 2021, gracias a su apuesta por la eficiencia energética a lo largo de toda su cadena de producción, por el impulso a los productos locales y de proximidad, que han supuesto una disminución del 11,27% de las emisiones producidas por el aprovisionamiento de materias primas como por ejemplo la leche y la soja; o por la mejora en la eficiencia de la distribución de corta y larga distancia, con una reducción de sus emisiones del 6,5% en los últimos cuatro años.

Cabe destacar que en el año 2022 Pascual ha dado un paso más en sus esfuerzos para avanzar hacia la neutralidad climática, participando por primera vez en un proyecto de absorción de CO₂ en colaboración con la empresa CRECÉ, CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO NATURAL S.L, entidad con la que Pascual firmó un contrato de compra de derechos de CO₂ en octubre de 2022. Dicho proyecto consiste en la repoblación forestal para sumidero de carbono en el municipio burgalés de Torresandino y está registrado en la Oficina Española de Cambio Climático. A través de esta colaboración Pascual compensará parte de sus emisiones de GEI, una vez finalizado el proceso de inventario y verificación de la huella de carbono del ejercicio 2022.

“Cadena alimentaria más sostenible, neutralidad climática, innovación de envases 100% circulares e impulso de marcas con propósito medioambiental.”

Además, trabajamos para reducir las emisiones de CO₂ equivalentes, generadas directa o indirectamente en el desarrollo de la actividad de la empresa, asociadas al transporte y a la distribución de los productos en toda la cadena de valor, que en 2022 ha supuesto una reducción de 7,15 litros de combustible por cada 100 kilómetros recorridos por la flota de vehículos comerciales híbridos enchufables.

En materia de construcción sostenible, el complejo residencial “Real de La Quinta” se sitúa a la vanguardia de la sostenibilidad urbana en España tras certificar sus infraestructuras en base al esquema BREEAM® Urbanismo. La certificación, con unos estándares muy por encima de las exigencias normativas, acreditan los beneficios medioambientales y sociales que se obtienen al aplicar medidas de construcción sostenible: cuidar el entorno, ofrecer espacios saludables para los residentes y contar con estructuras eficientes. En 2022, y enmarcado en su compromiso de garantizar un modelo de construcción sostenible, La Quinta ha obtenido la Certificación Ambiental BREEAM ***MUY BUENO en las promociones inmobiliarias QUERCUS Fase 1, PALMITOS y LAKE CLUB.

ENVASES 100% CIRCULARES

Para Pascual un envase sostenible es cualquier envase o material diseñado para facilitar un siguiente uso en la misma u otra cadena de valor. Los principales avances en 2022

en esta materia, impulsados por las marcas comerciales, para garantizar que los envases comercializados sean, no solo reciclables sino realmente fundamentados sobre las bases del ecodiseño, han sido los siguientes:

LECHE PASCUAL

Leche Pascual: con el cambio de las microtarrinas de mantequilla, pasando de un material de policloruro de vinilo PVC a poliestireno, minimizando el impacto ambiental del envase y facilitando su reciclabilidad.

PASCUAL DINAMIC

Pascual Dinamic: con un tapón 100% renovable y caña de azúcar para sus batidos en formato brik 330 ml.

BEZOYA

Bezoya: con la obtención del Sello AENOR 100% Plástico Reciclado en todos sus formatos. La obtención de este reconocimiento certifica que todos los formatos de Bezoya utilizan exclusivamente 100% plástico reciclado (rPET), consiguiendo así que “cada una de sus botellas estén hechas a partir de otras botellas”, y plástico con origen posconsumo, es decir, que todos los envases están fabricados a partir de otros envases ya utilizados que se han recuperado del mercado. Esto supone la reintroducción en la cadena de valor de toneladas de residuos plásticos que de otro modo habrían acabado en el vertedero o siendo valorizados.

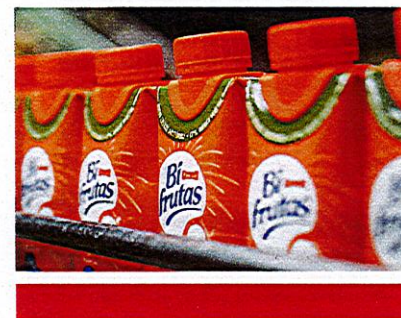


BIFRUTAS

Bifrutas: con la incorporación al etiquetado de las botellas de los formatos 240 y 750 ml de su gama 100% Natural, un troquel para facilitar al consumidor su reciclabilidad. Este avance, junto a los ya realizados por la marca en el formato brik, convierten a Bifrutas en la única marca de la categoría con uno de los envases más sostenibles del mercado.

Cómo Pascual da lo mejor al bienestar, al 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 qué se debe hacer ante cualquier situación para que el comportamiento sea lo más ejemplarizante y adecuado posible.



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 medioambiente, 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.



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, bebidas vegetales, huevo, soja y otros):

- Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas (FIAB).
- Federación Nacional de Industrias Lácteas (FeNIL).
- Federación Castellana y Leonesa de Industrias Lácteas (LacteaCYL).
- Asociación de Industrias Lácteas de Cantabria.
- Asociación Nacional de Empresas de Aguas de Bebida Envasadoras (ANEABE).

- Asociación Española del Café (AECafé).
- Asociación Española de Productores de Alimentos y Bebidas Vegetales (Vegetales).
- Asociación Española de Industrias de Ovoproductos (INOVO).
- Instituto de Estudios del Huevo.
- Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC).
- Asociación Multisectorial de Empresas de Alimentación y Bebidas (AME).
- Fundación Alimentum.
- Asociación Española de Empresas de Productos de Marca (Promarca).
- Asociación de Empresarios de Aranda y la Ribera (ASEMAR).
- Marcas de Restauración.
- Confederación de Empresarios de Hostelería de España (CEHE).
- Asociación Escuelas de Hostelería (AEHOS).
- Asociación Madrileña de Empresarios de Restauración (AMER)
- Asociación de Empresarios Artesanos de Pastelería de Madrid (ASEMPAS).
- Asociación de Cocineros y Reposteros de Madrid (ACYRE).
- Centro Español de Logística.
- Instituto Vasco de Logística.
- Asociación Española para la Calidad (AEC).
- Club Excelencia en Gestión (CEG).
- Fundación para la Excelencia Empresarial de Castilla y León (EXECyL)
- Ecoembes.
- Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial (Autocontrol).
- Asociación Española de Anunciantes.
- Asociación Española de Gerencia de Riesgos y Seguros (AGERS).
- Instituto de Auditores Internos.
- Asociación de Directivos de Comunicación (DIRCOM).

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.

“El propósito de nuestro proceso de homologación es validar, asegurar y garantizar los recursos, capacidades y actividades de los proveedores.”

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 tienen distintos enfoques en virtud del origen del proveedor. 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 verifican in situ los requisitos previamente cuestionados que, además, según la puntuación resultante, repercute en el precio de compra de leche. Durante el año 2022 fueron visitados y supervisados 301 ganaderos vs 314 ganaderos en 2021 según nuestros procedimientos de

verificación, y todos superaron el proceso satisfactoriamente. En el resto de los proveedores, el sistema de supervisión se articula a través del seguimiento de sus certificados o estándares internacionales.

Los proveedores se dividen en distintos tipos según el producto o servicio que suministran. Según el tipo de proveedor se les formulan 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 en plantilla.
2. Economía local. Porcentaje de los productos suministrados que son fabricados 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 (To pEmployer, GPTW, Bcorp, distintivo de igualdad)	13%	-4
>2% de empleados con discapacidad o medidas alternativas	3%	-1
Publicación de una memoria anual de reporting no financiero	3%	-1
Compra local: >50% de los productos suministrados de fabricación en España (facturación)	7%	-2
Política M.A sin certificar	7%	-2
Sistema M.A certificado	17%	-5
Plan de promoción de la salud (más allá de la PRL)	7%	-2
Política PRL sin certificar	7%	-2
Sistema PRL certificado	17%	-5

El volumen de negocio que Pascual ha generado a terceros ascendió a 836 millones de euros en España vs 674 millones en 2021, que corresponde al 96% del negocio total (más de 3.600 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

Situamos al consumidor en el centro de nuestra actividad, con el propósito de desarrollar y ofrecerles productos y servicios de calidad, saludables, nutritivos e innovadores que satisfagan sus necesidades reales, cuidándoles cada día para lograr su confianza y afecto.

“Las medidas implementadas por Pascual 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.”

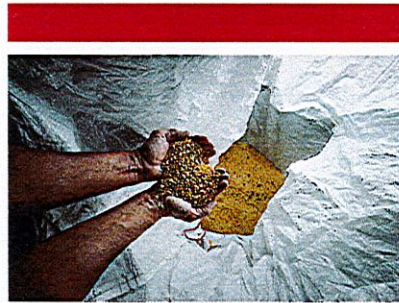
Somos un proveedor clave de nuestros clientes, aportando propuestas de valor a su negocio, impulsando una comunicación transparente, clara y responsable en nuestra relación comercial con ellos.

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.



Durante el último ejercicio y en materia de certificaciones cabe destacar la consecución de la certificación:

•• Ampliación del alcance de la norma FSSC 22000 a la sala Alianza.

	ISO 9001 +14001	ISO 9001	ISO 45001	BPR	Bienestar Animal	ISO 22000	FSSC 22000	BRC	SAR	Hallé	VLabel	Origen Garantizado	Huella de Carbono	Residuo Cero
Artemis	■	■	■	■				■					■	■
Compañía Anónima	■	■	■	■	■								■	■
Recepción de leche	■	■	■	■	■	■	■		■				■	■
Sala Hubsom	■	■	■	■	■	■	■		■	■	■		■	■
Sala Tapa Blanca QBY	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Sala papas y mermas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		■	■
Molinos y mermas	■	■	■	■	■	■	■		■	■			■	■
Bodega I	■	■	■	■									■	■
Bodega II	■	■	■	■		■							■	■
Ciela	■	■	■	■	■	■	■						■	■
Tuchimán	■	■	■	■									■	■
Aprovechamiento Leche	■	■	■	■	■	■	■		■				■	■
Mantenera	■	■	■	■									■	■
Delegación Chihuahua	■	■	■	■									■	■

“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.”

Nuestro propósito es dejar satisfecho a cualquier cliente o consumidor que haya planteado una queja, reclamación, consulta o sugerencia relativa a la calidad de los productos fabricados y/o comercializados por Calidad Pascual.

Gestionamos quejas, reclamaciones, consultas o sugerencias sobre todos los

productos de alimentación fabricados y/o comercializados por Calidad Pascual, planteadas por clientes externos o consumidores, desde la recepción hasta el cierre con toda la información relacionada con la gestión.

Las vías de entradas de las quejas reclamaciones consumidor clientes son las siguientes: Webs de la Compañía, Customer Service, correos directos del cliente y consumidor, Dpto. comercial, logística delegaciones, RRSS (Redes Sociales), correo postal, teléfonos directos de Pascual y e-commerce.

La llegada de la incidencia pasa al correo de Atención al Consumidor y al correo de incidencias calidad clientes, y redirigido a la nueva plataforma digital de gestión.

La gestión se inicia recopilando los datos de identificativos del lote (envasadora, hora envasado, n° envase, fecha caducidad, día fabricación), referencia, unidades afectadas, muestra disponible, datos de cliente o consumidor.

Si no se dispusiera de datos, es necesario recabar la información contactando con la persona o departamento que informó de la QSC, agradeciendo comentario e indicando que se enviará la información al departamento correspondiente para su valoración e investigación, y así poder elaborar la respuesta pertinente.

“Los indicadores clave del proceso de gestión de reclamaciones son claros: 100% de respuestas a las reclamaciones recibidas.”

Analizados los datos se tipifica la QR como menor, mayor o crítica según la tabla de caracterización de No Conformidades. Cuando se trate de una no conformidad mayor se notificará al proceso de no conformidades para su gestión.

Una vez tenemos resuelta la investigación en el caso de quejas y reclamaciones, o si son sugerencias o consultas, se prepara la respuesta que daremos al cliente consumidor.

En las quejas y reclamaciones que sea necesaria la recogida de muestra, se recopilan el nombre y dirección de recogida, sala o lugar de entrega para la investigación, y en el caso de cliente se genera un etiqueta de muestra de calidad, la cual se envía al departamento pertinente para su análisis. Cuando el volumen de producto afectado en clientes sea alto (superior a 1 base de palet), se envía la solicitud de recogida al Dpto. De Logística, indicando la cantidad y producto a recoger, lugar de recogida y lugar de entrega. Con los datos recabados, el departamento de Calidad prepara una respuesta al cliente o consumidor correspondiente, normalmente un informe preliminar enfocado a reparar la mala experiencia del cliente/consumidor.

En función de la naturaleza de la QRCS este informe preliminar se completará cuando se gestione la No Conformidad si la hubiese.

En la base de datos de QRCS, se deja identificado el interlocutor del consumidor o cliente al que hay que dirigir la contestación. Para finalizar la gestión, el consumidor / cliente recibe una encuesta de satisfacción, valorando así su experiencia en la gestión de QSC.

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 2022* se recibieron 1.159 reclamaciones de consumidor frente a 678 de 2021 (3,8 ppm de producto comercializado, frente a 2,5 ppm del año anterior). En cuanto a reclamaciones de cliente se han tramitado 1.337 en el año 2022 frente a 1.618 reclamaciones del año anterior. Se gestionó el 100%. Las reclamaciones procedentes de consumidores o clientes no han generado problemas de salud, relacionándose estas con las características organolépticas de los productos o envases.

* No se dispone de los datos de Jurado Hermanos.

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.

La actividad de las distintas sociedades de la Corporación contribuye al “dinamismo” económico tanto de las provincias en las que desarrolla su actividad como al conjunto del país mediante el pago de tasas, impuestos, el empleo directo e indirecto generado, la comercialización de productos y la contratación de proveedores.

FISCALIDAD Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS		
	2022	2021
Beneficio/Pérdida antes de impuestos (miles de euros)*	-2.827	-1.906
Impuestos sobre sociedades pagados (miles de euros)**	479	-345
Subvenciones de capital recibidas (miles de euros)	0	0

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

** En el dato de IS de 2022 se incluyen los datos de Jurado Hermanos desde 01/07/2022.

“En 2022 Corporación Pascual ha generado un total de 294.3 millones de euros al conjunto de administraciones del Estado”

Como consecuencia de su actividad, las diferentes sociedades que componen la Corporación Empresarial Pascual (incluye Jurado Hermanos) han generado en el año 2022 un total de 294.3 millones de euros al conjunto de administraciones del Estado. La aportación se debe a los impuestos que soporta por la compra de las diferentes materias primas que utiliza para la fabricación de los productos que comercializa, a los impuestos y tasas que soporta en las regiones en las que tiene centros de producción y/o delegaciones comerciales, los impuestos que genera por la ventas de productos de alimentación y las viviendas de la promotora inmobiliaria y los seguros sociales que abona por los más de 2.300 trabajadores que tiene la Corporación.



ACERCA DE ESTE INFORME



Corporación Empresarial Pascual



ACERCA DE ESTE INFORME

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

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, la Corporación ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. En general, se presenta la información del ejercicio en curso, que será tomado como año base para futuros ejercicios.

“Orientamos nuestro proceso al desarrollo de una estrategia responsable que responda a las necesidades y expectativas de los grupos de interés de manera equilibrada.”

El proceso estratégico de la Corporación está orientado a desarrollar una estrategia responsable que de respuesta de forma equilibrada a las necesidades y expectativas del conjunto de sus grupos de interés.

Para ello, 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, los canales de escucha y la matriz interés poder que permite establecer la mejor estrategia de comunicación y diálogo para cada uno de ellos. 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).

b. Escuchar a través de los canales de escucha y diálogos identificados.

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 estratégicas.

c. Extraer inteligencia que permite identificar los asuntos materiales.

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 se vuelca en una base de datos sobre la cual se realiza un análisis de afinidad. Los asuntos materiales identificados en 2022 han son los siguientes, agrupados por bloques:

VALOR DE EMPRESA

1. Valor de empresa:

- Reputación de empresa y marcas.
- Sostenibilidad económica.
- Reparto de valor económico.
- Cumplimiento normativo.
- Gestión de la inflación.

PRODUCTOS Y CONSUMO

2. Productos y consumo:

- Precio-calidad.
- Alimentos seguros.
- Calidad de producto.
- Nutrición y salud.
- Naturalidad.
- Local.
- Experiencia de consumo.
- Experiencia de compra.
- Portfolio competitivo.

MEDIOAMBIENTE

3. Medioambiente:

- Marcas con propósito ambiental.
- Neutralidad climática.
- Envases 100% circulares.
- Cadena alimentaria ambientalmente sostenible.

IMPACTO SOCIAL

4. Impacto social

- Compromiso con la sociedad.
- Contribución al sector agroalimentario.

EQUIPO HUMANO

5. Equipo humano:

- Seguridad, salud y bienestar.
- Talento y liderazgo.
- Propuesta de valor al empleado.
- Diversidad e igualdad.

GESTIÓN

6. Gestión:

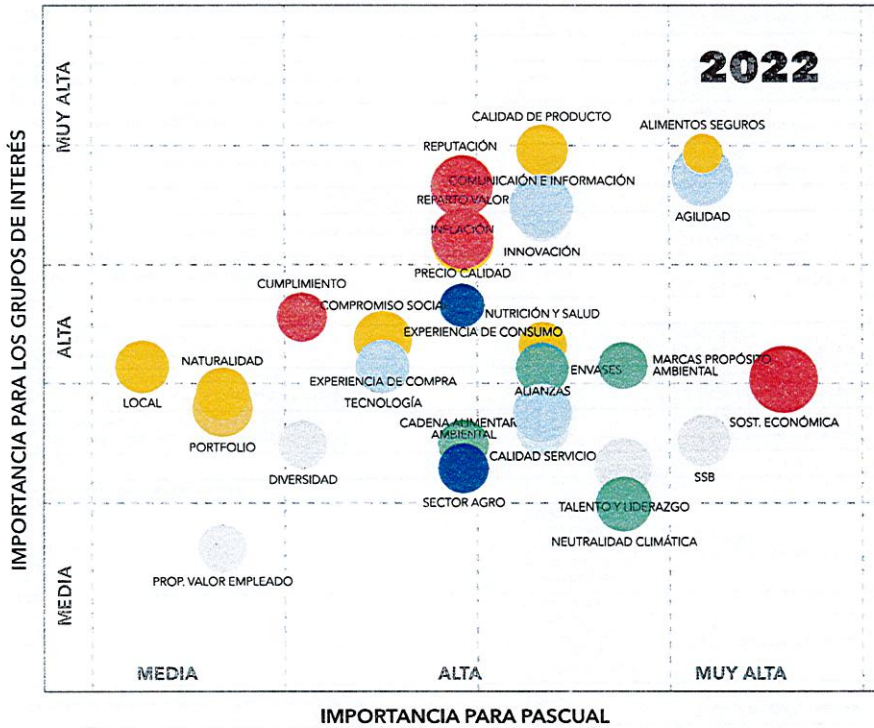
- Calidad de servicio.
- Adaptación y agilidad.
- Innovación.
- Alianzas y colaboración.
- Tecnología y digitalización.
- Comunicación e información transparente.



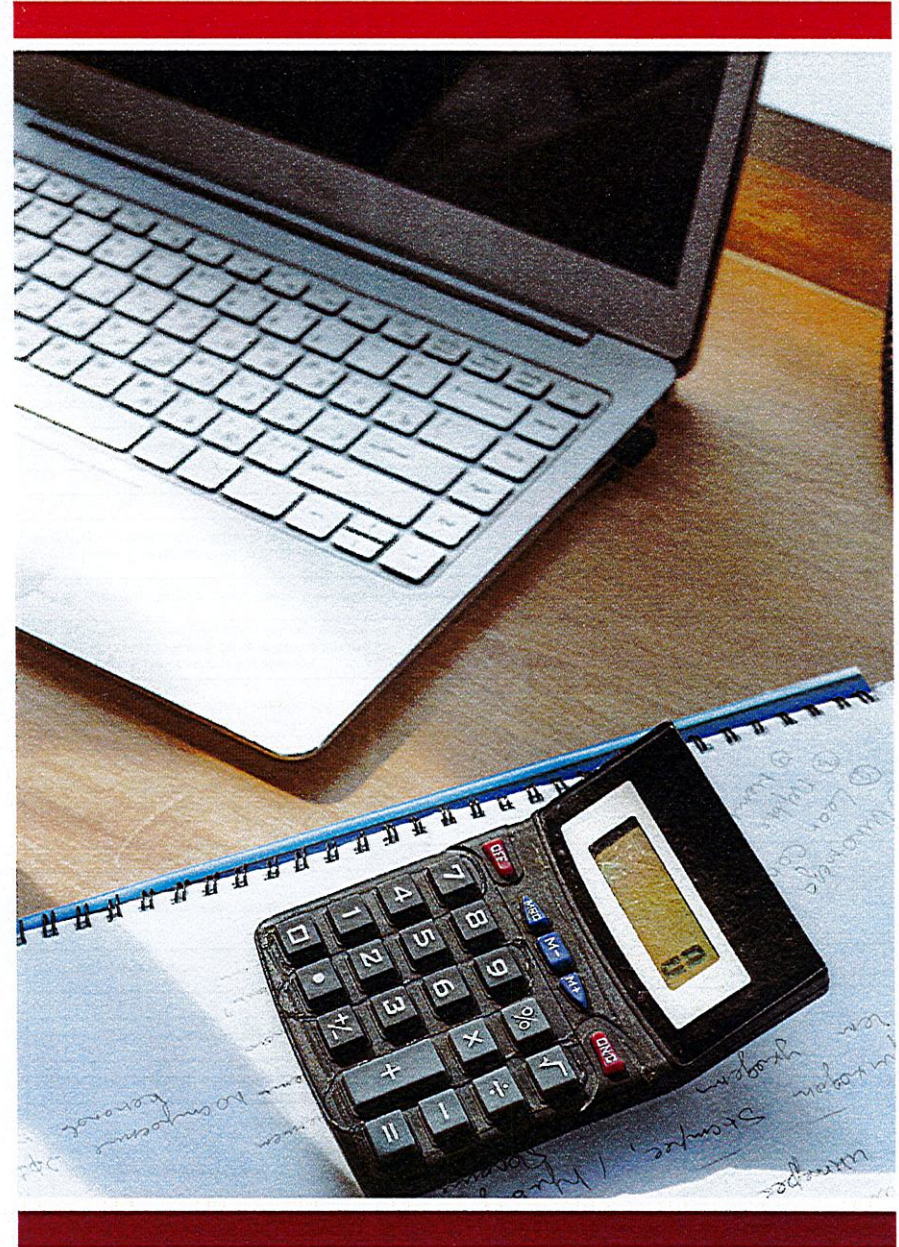
La matriz de materialidad que resulta tras la valoración de la importancia de los temas para la empresa y para los grupos de interés, así como el nivel de reto de cada uno de los temas, es la siguiente:

BLOQUE

- COMPROMISO SOCIEDAD
- EQUIPO HUMANO
- GESTIÓN
- MEDIOAMBIENTE
- PRODUCTOS Y CONSUMO
- VALOR DE EMPRESA



Eje X: Importancia para la empresa.
Eje Y: Importancia para el grupo de interés.



La Corporación empresarial Pascual ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2022 al 31 de diciembre de 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.

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


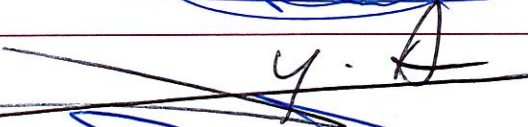



Contenidos	Páginas	Indicador asociado GRI
Modelo de negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	6-15	2-1 Detalles organizacionales
Mercados en los que opera la compañía	6-15	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-1 Detalles organizacionales
Objetivos y estrategias	6-15	3-3 Gestión de los temas materiales
Factores y tendencias que afecten a la evolución	6-15	3-3 Gestión de los temas materiales
Políticas	Se incorpora a lo largo de los capítulos relativos a las distintas cuestiones	3-3 Gestión de los temas materiales
Riesgos	Se incorpora a lo largo de los capítulos relativos a las distintas cuestiones	3-3 Gestión de los temas materiales
Cuestiones medioambientales	-	-
Global		
Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad	18-24	3-3 Gestión de los temas materiales
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	18-24	3-3 Gestión de los temas materiales
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	18-24	3-3 Gestión de los temas materiales
Contaminación		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	24-25	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	24-25	3-3 Gestión de los temas materiales
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	25-28	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	26-27	306-3 Residuos destinados a eliminación
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	28	3-3 Gestión de los temas materiales
Uso sostenible de recursos		
Agua: consumo y suministro	30	303-3 Extracción de agua
Materias primas: consumo y medidas	29	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	30	302-1 Consumo de energía dentro de la organización

Contenidos	Páginas	Indicador asociado GRI
Cambio climático		
Emisiones de efecto invernadero	30-32	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
Medidas de adaptación al cambio climático	30-32	3-3 Gestión de los temas materiales
Metas de reducción de emisiones	30-32	305-5 Reducción de las emisiones de GEI
Biodiversidad		
Medidas de preservación	33	3-3 Gestión de los temas materiales
Impactos causados en áreas protegidas	33	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	38	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	38	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	40	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	39	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	40	3-3 Gestión de los temas materiales
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	40	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres
La brecha salarial bruta 2022 es de un 90% (remuneración media mujer: 29.801 y remuneración media hombre: 33.235)		
La brecha salarial bruta 2021 es de un 88% (remuneración media mujer: 27.904 y remuneración media hombre: 31.744)		
Remuneración media de los consejeros y directivos	40	3-3 Gestión de los temas materiales
Políticas de desconexión laboral	37	3-3 Gestión de los temas materiales
Empleados con discapacidad	38	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
Organización del tiempo de trabajo		
Organización del trabajo	41	3-3 Gestión de los temas materiales
Número de horas de absentismo	41	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas de conciliación familiar	41	3-3 Gestión de los temas materiales

I EJERCICIO 2022

Formulación del Estado de Información No Financiera del Ejercicio 2022.

El Consejo de Administración de Corporación Empresarial Pascual, S.L. en fecha 23 de marzo de 2023 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 2022, 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
PRESIDENTE D. Tomás Florencio Pascual Gómez-Cuétara	
VICEPRESIDENTE D. Joaquín Moya-Angeler Cabrera	
SECRETARIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Dña. Sonia Pascual Gómez-Cuétara	
VOCAL D. Francisco de Borja Pascual Gómez-Cuétara	
VOCAL D. Mª Pilar Pascual Gómez-Cuétara	



I GRACIAS I
Corporación Empresarial Pascual



Contenidos	Páginas	Indicador asociado GRI
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	42-43	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	43	403-9 Lesiones por accidente laboral
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	43	403-9 Lesiones por accidente laboral
Relaciones sociales		
Organización del dialogo social	44	3-3 Gestión de los temas materiales
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	44	2-30 Convenios de negociación colectiva
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	44	3-3 Gestión de los temas materiales
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	44	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	45	3-3 Gestión de los temas materiales
Cantidad total horas de formación por categorías profesionales	45	404-1 Media de horas de formación al año por empleado
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	45	Gestión de los temas materiales
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	48-51	3-3 Gestión de los temas materiales
Derechos Humanos		
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	54-55	3-3 Gestión de los temas materiales 2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	54-55	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	54-55	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	54-55	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

Contenidos	Páginas	Indicador asociado GRI
Corrupción y soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	58-61	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	58-59	3-3 Gestión de los temas materiales
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	60	3-3 Gestión de los temas materiales
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	64-77	3-3 Gestión de los temas materiales 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo
Diálogo con la comunidad local	64-77	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo
Acciones de asociación o patrocinio	77-78	2-28 Afiliación a asociaciones
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	78-79	3-3 Gestión de los temas materiales
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	78-79	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	78-79	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	80-82	3-3 Gestión de los temas materiales
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	80-82	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos económicos	83	207-4 Presentación de informes país por país
Impuestos sobre beneficios pagados	83	207-4 Presentación de informes país por país
Subvenciones públicas recibidas	83	207-4 Presentación de informes país por país