



Corporación Empresarial Pascual, S.L.

Estado de Información No Financiera Consolidado
adjunto correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024.

Informe de verificación independiente

A los socios 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 2024, de Corporación Empresarial Pascual, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

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 el apartado "8. 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 del Grupo, 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 of Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "8. 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 (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética 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 la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por Corporación Empresarial Pascual y descrito en el capítulo "8. 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 2024.
- 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 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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 2024 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 el apartado "8. Acerca de este informe - Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre de 2018" del citado Estado.



Corporación Empresarial Pascual, S.L. y sociedades dependientes

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

11 de abril de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 01/25/07637

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

ESTADO DE LA INFORMACION NO FINANCIERA 2024

Corporación Empresarial Pascual

CORPORACIÓN
Pascual

CARTA DEL PRESIDENTE

Pascual

Dar lo mejor



Tomás Pascual Gómez-Cuétara
Presidente del Consejo de Administración



Carta del presidente

A lo largo de estas páginas presentamos el Estado de Información No Financiera del Grupo Pascual correspondiente al ejercicio 2024, un año marcado por importantes avances en nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa.

En Pascual, llevamos más de medio siglo entendiendo que la única forma de hacer negocios es de manera responsable. Nuestro propósito de "dar lo mejor para el futuro de la alimentación" sigue siendo el faro que guía todas nuestras acciones, integrando la sostenibilidad en cada eslabón de la cadena de valor.

Durante este tiempo, hemos avanzado significativamente para alinearnos con la nueva Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), que supone un cambio de paradigma en la manera de reportar el desempeño ambiental, social y de gobernanza, inicialmente prevista para 2026 sobre el ejercicio 2025. Aunque el reciente paquete Ómnibus de la Unión Europea probablemente retrase su aplicación y alcance, en Pascual vemos esta directiva no solo como una obligación normativa, sino como una oportunidad para fortalecer nuestro compromiso con la transparencia y la gestión responsable.

En línea con nuestro propósito, compartimos algunos de nuestros logros más destacados en 2024 desde una triple perspectiva. En el ámbito del desarrollo, hemos estado cerca de los grandes acontecimientos sociales. Como patrocinadores, nos enorgullece haber compartido un himno con nuestro equipo Paralímpico apostando por el deporte como factor de integración.. Asimismo, en momentos difíciles, hemos estado al lado de la sociedad valenciana, brindando todo nuestro apoyo.

El compromiso con la inclusión se ha materializado en la prolongación del acuerdo con la Fundación ONCE, con el objetivo de alcanzar 110 contrataciones de personas con discapacidad. Además de renovar el certificado de Empresa Familiarmente Responsable con la máxima calificación, consolidándose así nuestra compañía con el máximo nivel del ranking de conciliación laboral. Asimismo, hemos dado un paso adelante en materia de capacitación, a través del desarrollo de nuestra propia Formación Profesional en colaboración con el Colegio San Gabriel en Aranda.

En segundo lugar, el bienestar de los consumidores sigue siendo nuestra prioridad. Además de mantener altos estándares en nuestros perfiles nutricionales, en 2024 hemos celebrado el cincuentenario de la marca Bezoya, un hito que pocas marcas logran, especialmente en el sector del agua mineral natural.

Es igualmente reseñable el lanzamiento de Dinamic Proteín, un nuevo negocio que busca democratizar el consumo de proteínas, ampliando su alcance más allá de la práctica deportiva especializada. Esta iniciativa refleja una decidida apuesta por la nutrición saludable para un público más amplio.

La innovación disruptiva continúa siendo un eje de actuación con visión a largo plazo. Destaca el trabajo de Pascual Innoventures con una inversión de 2 millones de euros en la investigación de alimentos del futuro a través del programa Mylkubator.

En el ámbito medioambiental hemos reforzado nuestro desempeño, abordándolo no como una obligación, sino como una estrategia competitiva. Nuestro enfoque en envases sostenibles se ha materializado en el proyecto de reducción del 5% del peso de la botella de 1,5 litros de Bezoya y en la intención de profundizar en formatos cada vez más sostenibles y adaptados a las necesidades del consumidor en 2025.

Para concluir, quiero destacar la vocación de servicio integral al cliente de nuestra distribuidora Qualianza, que ha logrado facturar cerca de 250 millones de euros en 2024, con un crecimiento anual a doble dígito. Nuestra presencia en uno de cada tres establecimientos de hostelería en España es un logro que nos llena de orgullo.

El camino hacia la sostenibilidad es un reto continuo, pero en Pascual lo afrontamos con determinación e ilusión. Seguiremos trabajando para ofrecer productos saludables, innovadores y respetuosos con el medioambiente, manteniendo siempre nuestro compromiso con las personas y la sociedad.

Mirando hacia el futuro, la meta es integrar aún más los principios de la CSRD en nuestra estrategia empresarial, fortaleciendo nuestros procesos de recopilación y análisis de datos no financieros, y ampliando el alcance de nuestro impacto positivo en el desarrollo social y el medioambiente.

Les invito a explorar en detalle nuestro desempeño y compromisos en este informe. Juntos, continuaremos dando lo mejor para construir un futuro más sostenible y próspero para todos.

A VISTA DE PAJARO



2024
DATOS
CLAVE

+2.100

EMPLEADOS

897.653

INGRESOS

NUESTRA PRESENCIA EN EL MUNDO

65

PAÍSES

5

CONTINENTES

27

DELEGACIONES
COMERCIALES

+54.000

CLIENTES DE
HOSTELERÍA Y ALIMENTACIÓN

GRUPO INMOBILIARIO

5%

TOTAL
INGRESOS

+1.000

REFERENCIAS

+800

REFERENCIAS
PROPIAS

+1.000

MM DE LITROS/KILOS

PROCEDENCIA DEL PRODUCTO

100%

NACIONAL DE LECHE
DE VACA Y HABA DE SOJA

8

INSTALACIONES
FABRILES

SE HAN GENERADO

362

MM/€ AL CONJUNTO DE
LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

PASCUAL INNOVENTURES

4 STARTUPS

creadas en sectores de ingredientes, nutracéutica,
economía circular y sostenibilidad en el sector primario

8 STARTUPS

dedicadas a tecnologías disruptivas del sector
agroalimentario como inversión

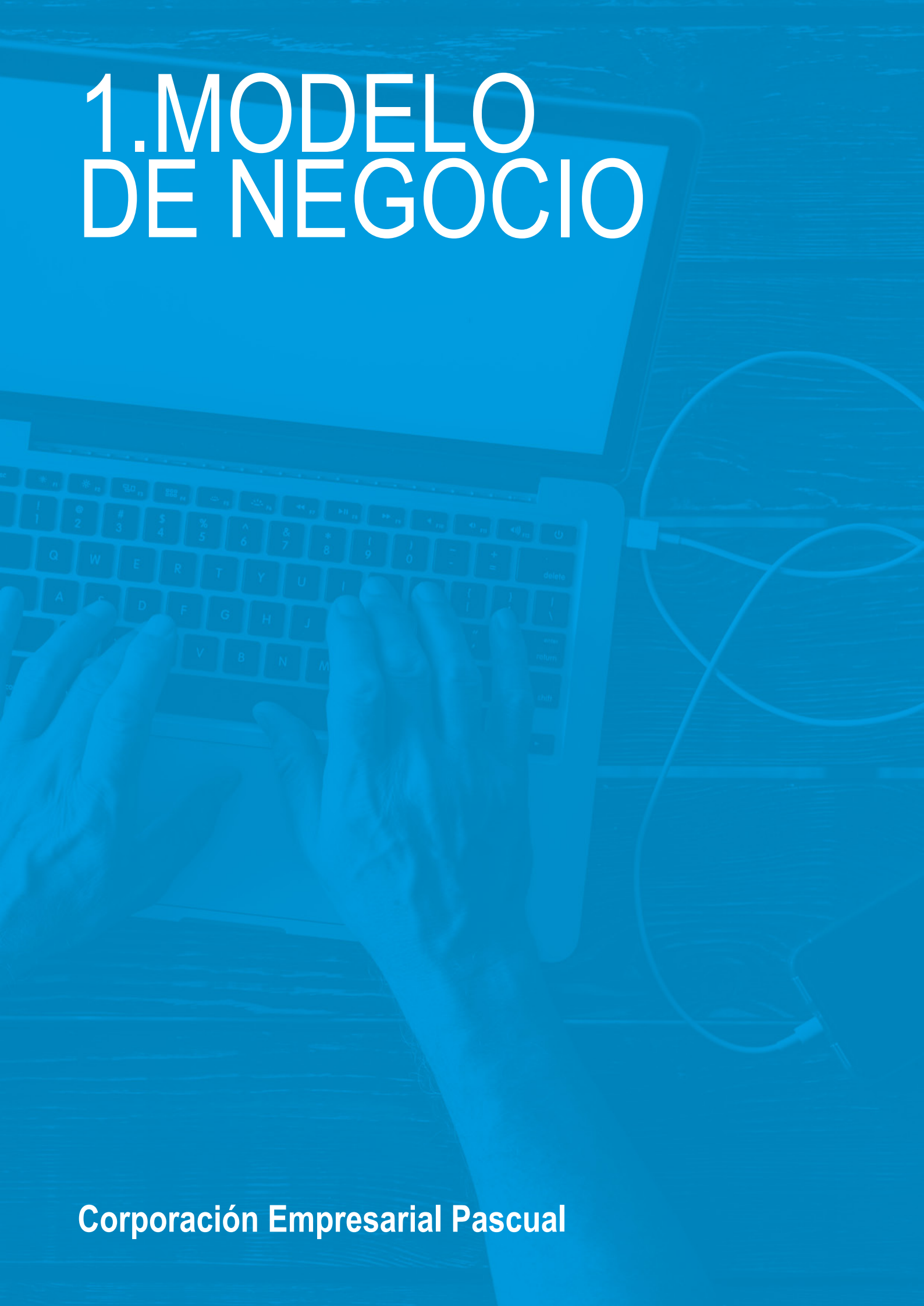
andala

 **KARE**
EGGSHELL MEMBRANE BY ARANDOVO

MENDRUGO

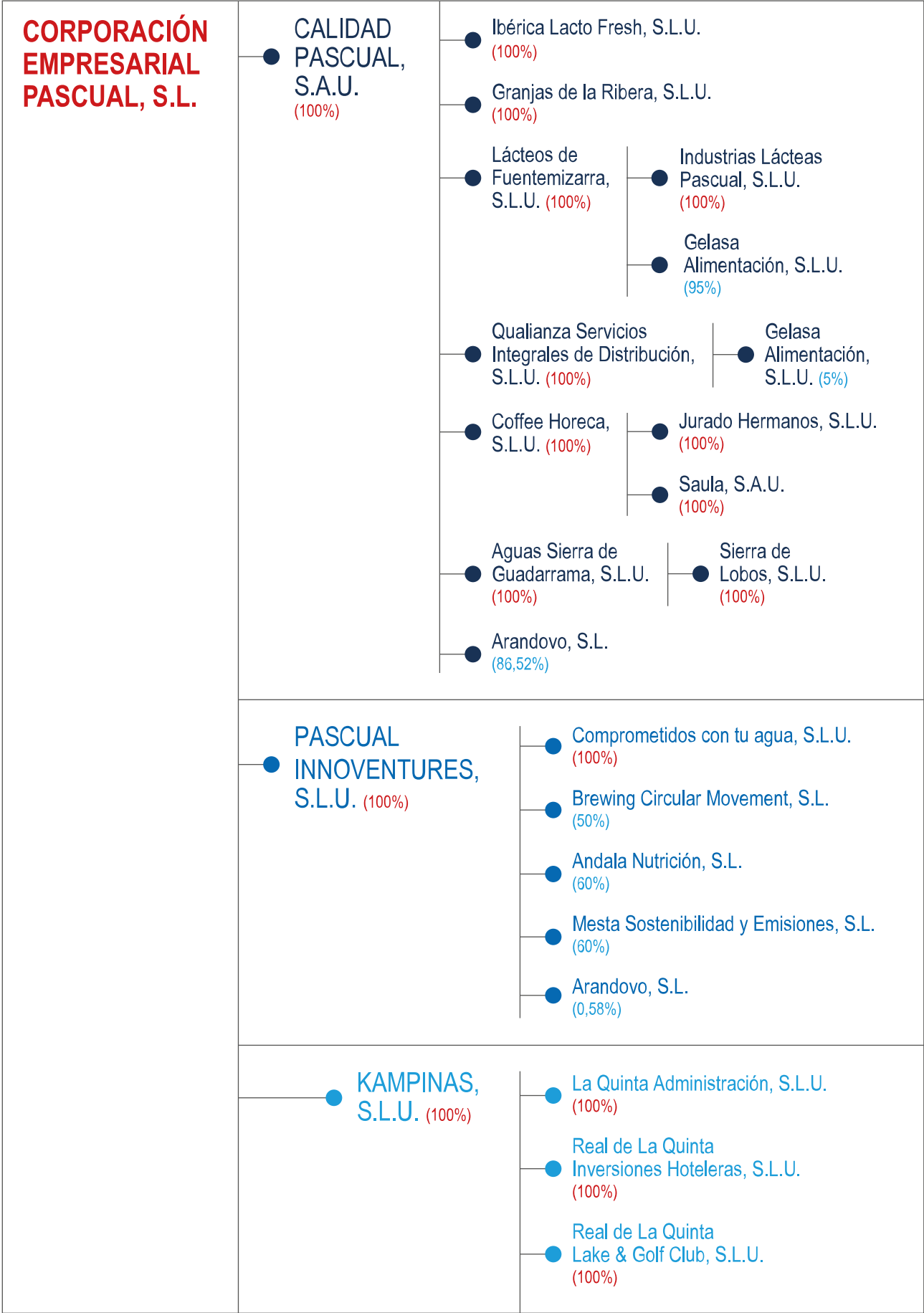
mesta

1.MODELO DE NEGOCIO



Corporación Empresarial Pascual

ESTRUCTURA SOCIETARIA





A cierre del ejercicio, la Corporación cuenta con más de 2.100 empleados y ha obtenido 897.653 miles de euros de ingresos por la venta de más de 1.000 millones de litros/kilos de alrededor de 1.000 referencias de productos.”

MODELO DE NEGOCIO

Corporación Empresarial Pascual, S.L. (en adelante, CEP) 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. CEP es una sociedad holding que al cierre del ejercicio 2024 cuenta con un grupo (en adelante el grupo), formado por distintas sociedades, siendo las más relevantes para este informe las que se indican en el organigrama societario anterior.

La actividad del grupo se divide en las siguientes áreas:

De una parte, su actividad principal resulta de los negocios englobados en Calidad Pascual SAU, consistentes en la elaboración, producción y comercialización de productos lácteos, bebidas vegetales, productos funcionales, café, la extracción y envasado del agua y la comercialización de productos derivados del huevo, cereales para consumo doméstico, de zumos, así como otra amplia gama de productos.

Estos negocios se comercializan bajo las marcas Pascual, Vivesoy, Bifrutas, Mocay, Bezoya, Priégola, Jurado y Saula.



Adicionalmente, Calidad Pascual SAU ha alcanzado acuerdos para la producción y distribución de otras marcas de reconocido prestigio que complementan su catálogo de productos como la leche Vegetal Flora, batidos Milka, Oreo, Okey, y otros más.

Además, el grupo también cuenta con una granja ganadera en las proximidades de Aranda de Duero, cuya actividad es muy poco significativa dentro del Grupo.

Durante el año 2024 el Grupo ha reordenado su estructura societaria, creando las Sociedades Coffee Horeca SLU, Granjas de la Ribera SLU, Lácteos de Fuentemizarra y Aguas Sierra de Guadarrama, todas ellas dependientes de Calidad Pascual SAU.

Coffee Horeca se dedica a la producción y comercialización de café y, a su vez, se compone de dos sociedades filiales: Jurado Hermanos SLU, ya existente en el 2023, y Saula SAU adquirida a finales del 2024.

Granjas de la Ribera SLU, cuenta con la granja ganadera mencionada anteriormente, y que ya existía con anterioridad al 2024.

Lácteos de Fuentemizarra, tiene como filiales a Industrias Lácteas Pascual SLU y Gelasa Alimentación SL, que ya existían antes del 2024.

Aguas Sierra del Guadarrama SLU, que engloba las fábricas dedicadas a la extracción y envasado de agua mineral.

A cierre del ejercicio, la Corporación da empleo a más de 2.100 persona, habiendo obtenido 897.653 miles de euros de ingresos por la venta de más de 1.000 millones de litros/kilos de alrededor de 800 referencias de productos de producción propia.

COFFEE HORECA

GRANJAS DE LA RIBERA

LÁCTEOS DE FUENTEMIZARRA

AGUAS SIERRA DE GUADARRAMA

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:

- . Agua mineral natural.
- . Café
- . Productos lácteos (leches, leches funcionales, batidos, natas y mantequillas).
- . Bebidas vegetales (bebida de soja, avena, almendras, etc.).
- . Bebidas de leche y zumo.

Adicionalmente, también se comercializan y distribuyen productos derivados del huevo (huevo líquido ultrapasteurizado, clara y yema de huevo, etc.).

Estos productos se comercializan bajo las siguientes marcas: **PASCUAL, BEZOYA, BIFRUTAS, VIVESOY, DINAMIC PROTEIN, CAFÉ MOCAY, CAFÉ JURADO, CAFÉ SAULA y PASCUAL PROFESIONAL.**

Los principales proveedores de Calidad Pascual son ganaderos y agricultores, la mayoría de ellos de procedencia nacional y que nos aprovisionan de:

- . Leche de vaca.
- . Haba de soja.



Calidad Pascual cuenta con 8 instalaciones fabriles en las que envasa los productos propios. Estas instalaciones son:

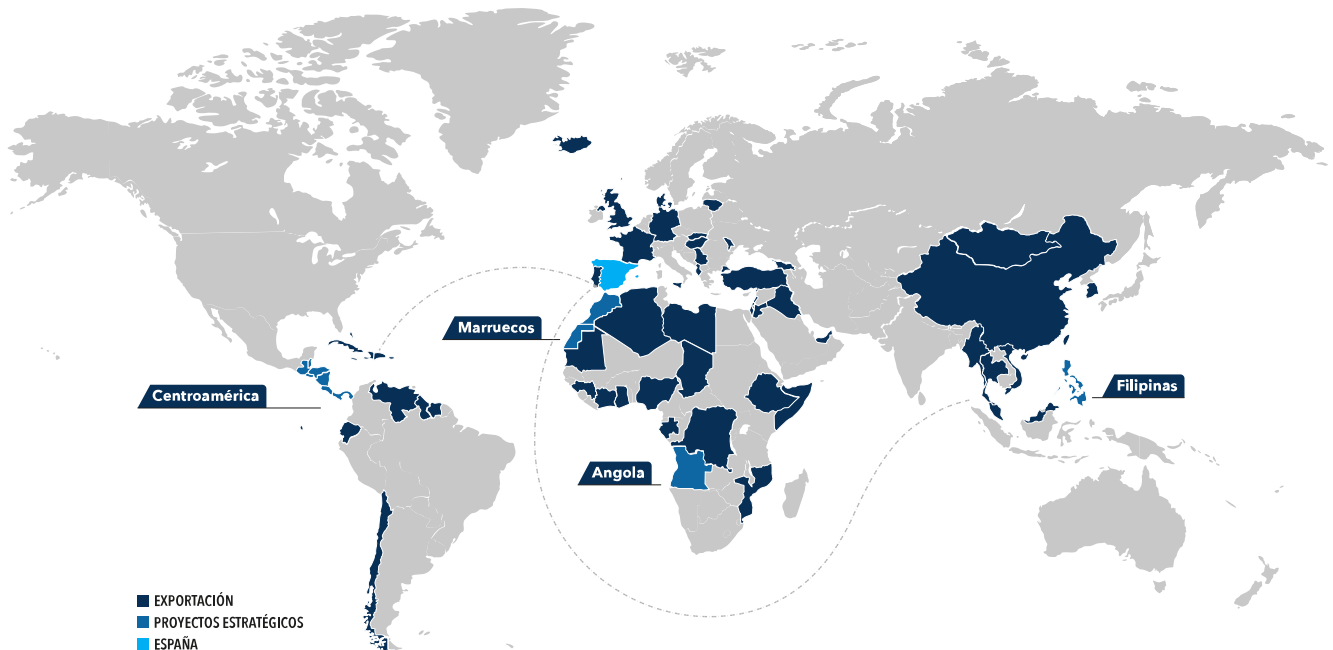
- . Complejo Industrial de Aranda de Duero (Burgos).
- . Fábrica de envasado de Gurb (Barcelona).
- . Manantial de Ortigosa del Monte (Segovia).
- . Manantial de Tres Casas (Segovia).
- . Tostadero de café Mocay en Pamplona (Navarra).
- . Tostadero de café Jurado Hermanos (Alicante).
- . Tostadero de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

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 65 países de todo el mundo y ha comercializado sus productos en los 5 continentes, teniendo una especial presencia en África y Asia. En esos mercados, el modelo de negocio tiene diferentes fases en función del potencial de cada uno de los países que determinamos junto a los socios locales.

Aún así, y con el objetivo de evolucionar el modelo actual, Pascual ha elaborado recientemente elaborado un nuevo plan estratégico para tener un enfoque específico en mercados donde se ha detectado un potencial determinado (Filipinas, Angola, Centro América y Marruecos). Con él se pretende acelerar y transformar la presencia internacional generando joint ventures con socios locales que nos permitan 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.



“

Elaboramos un plan estratégico con un enfoque específico en mercados donde se ha detectado potencial (Filipinas, Angola, Centro América y Marruecos).”

Industrias Lácteas Pascual

En 2024 Pascual ha continuado y profundizado en la especialización industrial en el segmento lácteo derivada del proceso de segregación industrial del año anterior.

Industrias Lácteas Pascual, encuadra las actividades de fabricación, Plataforma Logística y el resto de servicios vinculados directamente con la actividad industrial, así como el personal, los recursos e instalaciones necesarios a tales fines de las fábricas de Aranda de Duero y Gurb.

En el año 2024 se han empezado a cristalizar proyectos de alianzas con terceros, en negocios de maquilas.

Qualianza Servicios de Distribución

Ofrece servicios de distribución, a través de 27 delegaciones comerciales que conforman una red de distribución propia. Estas delegaciones están presentes 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.

Qualianza comercializa y distribuye una amplia gama de productos, con más de 1.000 referencias a sus más de 54.000 clientes de alimentación y hostelería.

Además de los productos envasados por Calidad Pascual, Qualianza añade referencias de partners con los que ha llegado a un acuerdo para comercializar sus marcas. Entre estas marcas destacan: cereales Kellogs, Salsas Heinz, conservas de pescado Bolton Food, aceites, vinagres y snacks Borges, cervezas artesanas Mica, cervezas Ambar y Marlen del Grupo Agora, batidos Oreo, Milka y Philadelphia de Mondelez, e ILAS.

Ibérica Lacto Fresh

Priégola es una fábrica de leche fresca fundada en 1942, con el objetivo de producir, envasar y distribuir de forma directa leche fresca en Madrid, siendo pionera en el reparto a domicilio en la comunidad de Madrid.

Es un producto local y de cercanía, que garantiza su frescura por su corto espacio de tiempo entre su envasado y servicio al cliente. Es una de las empresas alimentarias más conocidas del norte y oeste de Madrid con más de 80 años de historia.

Expertos en el servicio directo a domicilio, con un reparto propio y exclusivo y una propuesta y modelo diferencial de suscripción con servicio semanal en la puerta de casa “como el lechero de toda la vida”.

Además de los productos bajo la marca Priégola como leche fresca, nata fresca, leches fermentadas y mantequilla, al catálogo de productos Priégola también se incorporan otras categorías como cafés Mocay, bebidas vegetales Vivesoy, zumo exprimido de naranja, huevos frescos ecológicos, embutidos ibéricos, quesos, aceites de oliva virgen extra y yogures ecológicos.

Jurado Hermanos

Jurado Hermanos es una compañía fundada en el año 1912, con sede social en Alicante dedicada a la comercialización de café y complementos en los canales de hostelería y alimentación, fundamentalmente en la región del sureste español. Adicionalmente, también cuenta con una parte del negocio en Exportación que supone alrededor del 10% de las ventas.

El portfolio 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 otros complementos al café para el canal de hostelería.

La Distribución y Comercialización de los productos se realiza a través de un equipo comercial propio y para ello también cuenta con una red de delegaciones en la región del sureste español.

Saula

Café Saula fue fundada en 1950 en el corazón de Barcelona por el matrimonio Lluís Saula Pons y María Teresa Puig. Hoy, con sede y planta de producción en Sant Feliu de Llobregat (Barcelona) y bajo el liderazgo de la segunda generación familiar, mantiene su fortaleza en el mercado catalán y en el sector Horeca y es reconocida como una marca premium productora de café de alta calidad.

Con su incorporación al Grupo, Pascual va a poder ampliar su oferta de café en mercados estratégicos, reforzando su posición en Cataluña al ser Saula una marca que enriquecerá significativamente nuestra propuesta en el segmento Horeca.





La Corporación Empresarial Pascual dedica parte de su actividad al sector inmobiliario

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-Benahavís. 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 cinco promociones, Olivos, Quercus, Palmitos, Sabinas y Enebro. De dichas promociones se han escriturado hasta el año 2024 las de Olivos y Quercus. 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 libres, VPO 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:



Gestión
de alquiler



Limpieza
y lavandería



Reparaciones
y reformas



Internet, tv
y teléfono



Tenencia
de llave



Otros
servicios

GRUPO
INMOBILIARIO

5%

DEL TOTAL
DE LA CORPORACIÓN



Pascual Innoventures identifica y desarrolla nuevas oportunidades de crecimiento y negocio.

3. PASCUAL INNOVENTURES

Pascual Innoventures continúa consolidándose como el vehículo de corporate venture capital del Grupo Pascual, con el objetivo de identificar y desarrollar nuevas oportunidades de crecimiento y negocio. Su modelo de operación se mantiene sobre cuatro pilares: explorar, inventar, invertir y acelerar, lo que le permite no solo actuar como inversor en etapas iniciales, sino también incubar, escalar y establecer alianzas estratégicas con proyectos innovadores alineados con la visión de Pascual y crear sus propias startups, con el objetivo de incorporarlas al futuro negocio de Pascual.



Los cuatro pilares de este modelo de corporate venture capital: explorar, inventar, invertir y acelerar, permiten además de generar nuevas alianzas, la creación de startups propias con el objetivo de incorporarlas al futuro negocio de Pascual.”

Pascual Innoventures ha ejecutado con éxito la tercera 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. En esta tercera edición, se han acelerado hasta cinco startups relevantes a toda la cadena de valor de Pascual, como por ejemplo el huevo o el café. En este ámbito, Pascual Innoventures entró en el capital de **Onego Bio**, una startup que desarrolla proteínas bioidénticas al huevo mediante fermentación de precisión, con la intención de afianzar colaboraciones estratégicas y que Pascual Innoventures sea un socio que aporte valor a las startups en su crecimiento.

La **cerveza artesanal Sr. Mendrugo**, una compañía creada entre Pascual Innoventures y Cervezas Mica elaborada a partir del excedentario de pan de los comercios de la zona, y que lucha contra el desperdicio alimentario, ha consolidado su actividad comercial este año 2024, creciendo tanto en Horeca como en Retail, habiendo firmado acuerdos con cadenas de supermercados para recoger su pan, así como con grandes clientes, para vender luego cerveza hecha con su pan re-aprovechado.



Pascual Innoventures apuesta por la promoción de la cadena circular mediante alianzas con startups que identifiquen y desarrollen nuevas oportunidades de negocio.”

Arandovo, startup especializada en ingredientes funcionales a partir de membrana de huevo, consolida su estrategia de expansión en Asia.

Andala ha sido relanzada con un nuevo modelo que ofrece soluciones innovadoras, respaldadas por la ciencia, para mejorar la salud intestinal y mejorar el bienestar de las personas en el corto y en el largo plazo. Andala quiere democratizar los tratamientos basados en la microbiota intestinal, aprovechando la explosión de evidencia científica médica, lanzando productos innovadores como DeBloat o GlucoGuard.

Mesta, plataforma enfocada en la descarbonización del sector primario, con un enfoque inicial en la reducción de emisiones de metano en la ganadería a través de la generación de créditos de carbono, ha seguido desarrollando y entregando créditos al mercado voluntario de créditos de carbono.

Además, Pascual Innoventures invirtió en **Tipsi**, una plataforma de gestión integral de Horeca, afianzando la estrategia del Grupo Pascual para ofrecer soluciones integrales al hostelero.

Pascual Innoventures sigue desarrollando 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 digitalización de la cadena de valor mediante alianzas con startups.



2. CUESTIONES MEDIO AMBIENTALES

CUESTIONES MEDIO AMBIENTALES

Desde la **Política de Sostenibilidad**, se establecen una serie de directrices encaminadas a satisfacer las necesidades de los grupos de interés en cuanto al impacto ambiental de la cadena de valor de la compañía:

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

MINIMIZAR

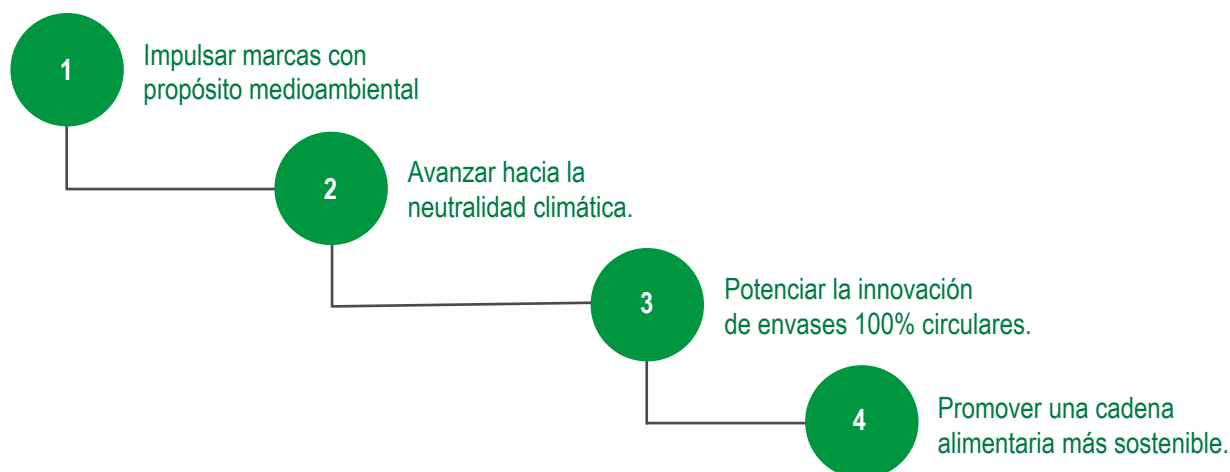
EVITAR

APORTAR

CONTRIBUIR

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 fue el año donde dicha reflexión se ha materializado en planes específicos para ejecutar la estrategia ambiental para el ciclo 2020-2025-2030. Durante 2024 se ha llevado a cabo una revisión del plan estratégico en sostenibilidad ambiental 2020-2025-2030, teniendo en cuenta diferentes aspectos como son las oportunidades, los riesgos, aspectos legales, los cambios en la gobernanza, la situación del mercado, los costes energéticos, indicadores varios de la propia empresa, etc., al mismo tiempo que se han desplegado las correspondientes iniciativas y proyectos del plan estratégico planificadas para el ejercicio 2024.

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. Las líneas estratégicas del plan estratégico de sostenibilidad ambiental son las que se muestran a continuación:



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 inició a finales de 2022 un proceso de escucha específica a los consumidores en materia de sostenibilidad ambiental.

En el ejercicio 2023 se presentaron a las diferentes partes interesadas los resultados del anterior estudio de “escucha a consumidor” en materia medioambiental, posteriormente materializados en diferentes planes de sostenibilidad ambiental de cada una de las categorías de producto para los ejercicios 2024-2030.



2. Avanzar hacia la neutralidad climática.

- . **Alcanzar la neutralidad en las operaciones (alcances 1 y 2).**
- . **Reducir las emisiones de GEI de la cadena de valor (alcance 3).**
- . **Fortalecer alianzas para acelerar la acción climática.**
 - . Acuerdos vinculados a activos de gestión de vapor del complejo industrial de Aranda.
 - . Implantación de mejoras en procesos térmicos en las plantas de Aranda y Gurb: aislamientos térmicos, cambios en purgadores, temperatura de proceso, etc.
 - . Instalación de planta fotovoltaica en la planta de Bezoya Ortigosa (Segovia) y en el Complejo de Aranda, que se unen a las ya existentes y ejecutadas: Gurb (Barcelona), Bezoya (Trescasas) y Mocay-Pamplona.
 - . Adquisición de energía eléctrica con garantía de origen renovable en todos los centros de trabajo de la compañía.
 - . Mejora del proceso de “forecast energético”: necesidades productivas y demanda energética.
 - . Alianzas estratégicas a largo plazo en materia medioambiental con determinados proveedores (logística, materias primas, material auxiliar, maquinaria,...).

3. Potenciar la innovación de envases 100% circulares.

- . **Poner en el mercado envases 100% reutilizables, reciclables o compostables.**
- . **Desvincularlos del consumo de recursos finitos.**
- . **Fomentar la lucha contra la contaminación por plástico.**

El primer trabajo desempeñado por el grupo de trabajo que lidera esta línea fue definir el término **RECICLABILIDAD** para 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 el portfolio de envases y embalajes en base a una metodología propia definida y que será la que se utilizará para medir el grado de avance de la mejora del plan estratégico de sostenibilidad ambiental en esta materia. Los estudios de Análisis de Ciclo de Vida (ACV) de los productos nos permiten calcular los impactos ambientales de los diferentes formatos de envase y son una potente herramienta de gestión y ecodiseño.





En el año 2024 hemos continuado avanzando en materia de envases circulares, incrementando hasta el 70% el plástico reciclado en los retráctiles y reduciendo el uso de materiales en las botellas de Bezoya.”

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 realizar 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:

- . **Incremento del porcentaje de plástico reciclado** en los retráctiles del 50% al 70% en Bezoya, Leche y Batidos.
- . **Reducción de materiales:** 1g en las botellas de Bezoya de 1,5 litros y 2,5 g de espesor en los retráctiles de las botellas de Bezoya.
- . **Mantener el 100% PET reciclado en las botellas** de Bezoya y de leche Pascual. Consiguiendo así que “cada una de las botellas estén hechas a partir de otras botellas” y poniendo en valor la reutilización de miles de toneladas de plástico sin utilizar nuevos recursos más allá de los que ya existen, consolidando el liderazgo sostenible de la marca.
- . **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.



4. Promover una cadena alimentaria más sostenible.

- . Impulsar buenas prácticas de agricultura regenerativa.
- . Cuidado del agua.
- . Garantizar cadenas de suministro responsables.

Respecto a este eje estratégico, las acciones y planes están vinculados principalmente a aspectos de buenas prácticas de agricultura regenerativa y prácticas sostenibles en el sector primario (ganadería: vacuno leche, y agricultura: soja), así como a reducir el consumo de agua y la prevención del desperdicio y la pérdida alimentaria.

Durante 2024 se ha seguido trabajando en la definición más concreta de objetivos a medio-largo plazo, y se ha avanzado en algunos aspectos.

La producción agrícola y ganadera debe ser respetuosa con el medio ambiente, siendo por ello eficiente en el uso de los recursos y medios de producción, y gestionando correctamente los residuos generados.

Fomentamos medidas como:

- . **Agua:** Medidas de protección de un recurso natural limitado reduciendo su consumo, promoviendo su reutilización, y evitando la contaminación de cursos naturales,
- . **Paisaje y biodiversidad:** Medidas que protegen el paisaje y la biodiversidad reduciendo la presión sobre el medio y conservando los suelos.
- . **Energía:** Medidas de eficiencia y ahorro y la utilización de energía proveniente de fuentes renovables. **Agricultura sostenible y buenas prácticas de agricultura regenerativa:** Medidas de fertilización racional de los cultivos, la diversidad de usos agrícolas y medidas de protección del suelo.
- . **Residuos:** Promoción de su reducción y su gestión adecuada.

Para ello la compañía realiza un proceso de asesoría, fomento y evaluación de estas prácticas en sus granjas de leche que está certificado por CERTICAR con número de registro CP/LVC/001/10 oficialmente reconocido y acreditado por ENAC ISO 17065/ C-PR 141.



CERTICAR**AGRO**





Complementariamente a las medidas anteriores, desde 2024 Pascual es miembro de Cool Farm Alliance. CFA es una organización de interés comunitario sin fines de lucro y con base científica que reúne la red de la cadena de suministro agrícola a escala global. Ocupa el espacio donde convergen tres nodos: agricultura, comercio y conocimiento. Los miembros de Cool Farm Alliance comparten la necesidad de un motor de cálculo (en el caso de Pascual para el cálculo de huella de carbono) respetado, consistente, estandarizado e independiente y se han unido a la Alianza para garantizar que Cool Farm Tool (CFT) satisfaga esta necesidad, ahora y en el futuro.



Desde 2024 somos miembros de Cool Farm Alliance, una organización sin fines de lucro que reúne a toda la red de cadena de suministro agrícola a escala global y tiene como objetivo el desarrollo de una herramienta de cálculo estandarizada e independiente.”

Como consecuencia, durante 2024 del realizado con CFT la medición de la huella de carbono del aprovisionamiento de leche en 2023. Además de ello, en 2024 se formó un grupo de trabajo que ha definido las MTD de elección que nos permitan lograr avanzar en la descarbonización del aprovisionamiento de leche, así como el establecimiento de medidas que favorezcan su implantación en las granjas de la compañía.

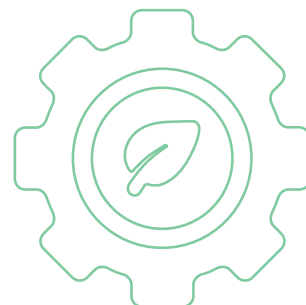


“

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

Respecto a la gestión y asesoramiento en el **cultivo de la soja** se han realizado muestras de suelo para llevar a cabo posteriormente asesoramientos sobre el abonado de las mismas, resultados post-cosecha, etc. Igualmente, se ha trabajado en la multiplicación de semillas de soja, controles fitopatológicos, analíticas de agua de riego, etc.

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



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.

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.ES** para que las promociones que se realizan en Andalucía lo hagan bajo este modelo de construcción sostenible. Esta certificación tiene dos etapas: la pre-certificación (o certificación de diseño) y la certificación post-construcción (o cert. final). Los hitos conseguidos hasta la fecha en relación a este aspecto de sostenibilidad de los diferentes proyectos inmobiliarios comienzan con la certificación bajo el esquema BREEAM.ES Urbanismo con calificación ***BUENO de la Urbanización REAL DE LA QUINTA (marzo/19 diseño y oct/19 final), siendo la primera urbanización en conseguir esta certificación en España. A partir de ahí, todos nuestros proyectos han sido certificados bajo el esquema BREEAM.ES Vivienda con calificación***MUY BUENO tanto los proyectos OLIVOS 1 y 2 (nov/20 diseño y may/21 final) como OLIVOS 3 (nov/20 diseño y dic/21 final); QUERCUS 1 (ago/21 diseño y sep/22 final) y QUERCUS 2 (ago/21 diseño y oct/24 final). Debido a un cambio en la normativa de la certificación en esas fechas, se decidió optar por una calificación** BUENO a partir de ese momento. Los siguientes proyectos alcanzaron esa calificación, como QUERCUS 2B (ene/24 diseño y dic/25 final). La promoción PALMITOS (P6 y P7) ha obtenido la pre-certificación (dic/24) y actualmente está en fase de certificación post-construcción.

Todas estas promociones están diseñadas para obtener una calificación de eficiencia energética A en sus viviendas una vez finalice el proyecto. Además, se ha desarrollado un proyecto piloto de certificación PASSIVHAUS para el bloque 10 de QUERCUS fase 2, obteniendo la certificación final PASSIVHAUS CLASSIC en noviembre 2023.

Con el objetivo de seguir mejorando, se está desarrollando el proyecto del LAGO CLUB para certificarlo bajo los estándares BREEAM.es y ZERO ENERGY.



La planificación de acciones para mitigar o minimizar las consecuencias de la actividad a corto, medio y largo plazo en el medioambiente se basa en la identificación de los aspectos ambientales, los impactos derivados y su evaluación.

Somos miembros de Lean & Green, iniciativa que es la mayor plataforma europea de colaboración especialmente dirigida a reducir las emisiones asociadas a la cadena de suministro. Su objetivo es ayudar a las empresas de todos los sectores a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero derivadas 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.

De esta manera, la Corporación mide el desempeño medioambiental de sus 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 gestores responsables de medioambiente son los recursos de los que dispone Pascual para la gestión medioambiental de cada centro de trabajo.

Además de los anteriores efectivos en el rol de “gestor medioambiental”, existen otros grupos de trabajo y roles vinculados, si no de forma directa y exclusiva, al desempeño ambiental de la compañía. La gobernanza del plan estratégico de sostenibilidad ambiental de la empresa se reporta a los órganos de gestión y a la Comisión de Sostenibilidad delegada del consejo de administración. Cabe destacar también durante este ejercicio 2024 la coordinación periódica realizada entre el área experta de Sostenibilidad Ambiental con las áreas implicadas en el Plan.

Es igualmente relevante destacar las diferentes acciones en las que desde la empresa se ha participado en relación con el fomento y concienciación en materia medioambiental, formando parte activa de varios foros como ponentes-participantes.

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 ponen 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 sujetas 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**, riesgo 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 implementó en el primer trimestre de 2022. A fin de minimizar la no valoración de residuos valorizables se implantan para lo cual se implantan medidas de segregación de residuos en los centros de producción para la valorización de estos, con la consiguiente reducción de los kilogramos enviados a vertedero.

. **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.

ENERGÍA
ELÉCTRICA
100%
RENOVABLE

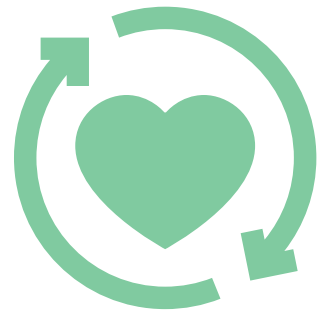


Un hito importante de 2024 ha sido la obtención de la certificación ISO 50.001 de Gestión Energética en las plantas de Aranda y Gurb.”

Es igualmente destacable el mantenimiento de la certificación ISO 14.001 (Sistema de Gestión Medioambiental) en este ejercicio 2024, con alcance a todas las fábricas de la compañía (excepto Priégola y Café Jurado).

Otro hito relevante durante 2024 ha sido la realización del Análisis de Ciclo de Vida de las referencias de Yogur Pascual, dotando a la organización de información muy relevante para orientar las políticas y acciones en materia de sostenibilidad ambiental de esta categoría.

La gestión de estos riesgos recae sobre los equipos de gestión medioambiental, coordinados por los gestores medioambientales de cada alcance y las áreas operativas correspondientes. 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.



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 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.





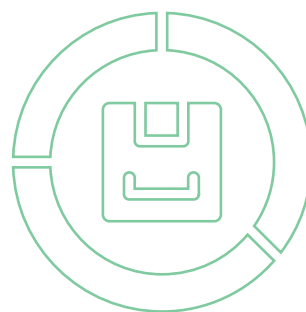
CONTAMINACIÓN

Pascual calcula anualmente la huella de carbono de los alcances 1+2 y 3, la cual se verifica conforme a la Norma ISO 14064. Dicho cálculo incluye las ocho plantas industriales para la producción de alimentos (Aranda de Duero, Gurb, Bezoya Ortigosa del Monte, Bezoya Trescasas, Mocay, Ibérica Lacto Fresh y Jurado Hermanos), las oficinas centrales, las delegaciones comerciales, logística de aprovisionamiento de materias primas y distribución de alimentos (corto y largo recorrido), así como las emisiones de la flota comercial.

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 6,6% en el periodo 2023-2024 y de un 44% en el periodo 2015-2024.



Gracias a las medidas implementadas hemos conseguido una reducción del ratio de emisiones de un 44% en el periodo 2015-2024.”



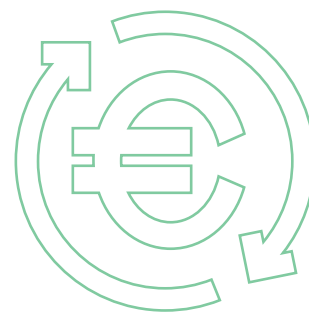
En lo referente a la **contaminación por ruido**, cada uno de los centros industriales realiza una medición en situación diurna y nocturna, con la periodicidad que marca la autorización medioambiental de cada uno de ellos. El número de puntos de medición varía entre los diferentes enclaves. En aquellos 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

Durante el ejercicio 2024, se ha mantenido la 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 apostar por darles una segunda vida útil en forma de reutilización, reciclado o valorización energética, habiendo conseguido valorizar la mayor parte de los residuos generados en los centros (destino final distinto a vertedero).

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 abonan a Ecoembes una tarifa de gestión por cada uno de los envases que ponen 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 2024 la Corporación ha abonado a Ecoembes 15,4 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 el año 2024 Aguas Sierra de Guadarrama se ha constituido como sistema individual de responsabilidad ampliada del productor ("SIRAP"). El SIRAP tiene como finalidad el cumplimiento de las obligaciones de responsabilidad ampliada del productor ("RAP") por lo que respecta a los envases reutilizables en los que suministra agua envasada al canal HORECA. Este sistema de recogida ha permitido garantizar el retorno de los envases para realizar nuevas rotaciones, como parte del enfoque de la compañía en la prevención y la reducción de la generación de residuos.

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.

Se ha reducido el peso de la botella de 1,5 gramos en un 5%, manteniendo el material 100% reciclado, de esta manera al poner menos material en el mercado, se contribuye a la rebaja de la huella ambiental y de la huella de carbono. Se ha lanzado al mercado una nueva botella de leche transparente con un 100% de material reciclado 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.

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.
- . Todas las agrupaciones secundarias de plástico de la compañía contienen un 70% de material reciclado, reduciendo el consumo de esta manera de recursos fósiles, y reduciendo el impacto de emisiones de CO₂, en una clara apuesta por la circularidad de los materiales.
- . 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.
- . Homologación del film estirable con el que se retractilan los pallets, con un 30% de PE reciclado, siendo de los primeros envasadores que son capaces de trabajar con un material tan novedoso y crítico como este.
- . 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.

NUEVOS MATERIALES

100%

RECICLADOS

CAPSULAS

100%

COMPOSTABLES

TAPONES

100%

ORIGEN VEGETAL

Las botellas de leche de larga vida son 100% transparentes, de manera que cuando se convierten en residuo suponen un gran avance para su posterior reciclado. Pascual pasa a ser el primer fabricante de leche UHT en usar PET transparente para sus botellas de leche. Además, la botella destinada al canal de hostelería, es también 100% reciclada, y su etiqueta -también de PET- contiene igualmente un 30% de material reciclado. La botella que va al canal horeca contiene un 25% de rPET.



Somos el primer fabricante en usar PET transparente para nuestras botellas de leche, lo que supone un gran avance para su posterior reciclado.”

3

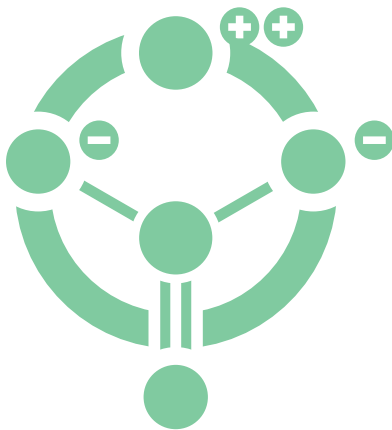
DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA DE MATERIALES QUE FAVOREZCA LA ECONOMÍA CIRCULAR A TRAVÉS DE SU VALORIZACIÓN.

- . Para la elaboración de la bebida de soja se realiza la molienda de las habas de soja produciendo la bebida de soja por un lado y la okara o pulpa de soja por otro. Lo que en un principio es un residuo, se reutiliza 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. 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:
 - a. MKare, un ingrediente 100% funcional que se utiliza en nutrición deportiva y nutricosmética.
 - b. Carbonato Cálcico, que puede ser utilizado en ámbitos diversos como la elaboración de porcelanas o 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.

INICIATIVAS DESTINADAS A LA REDUCCIÓN DEL DESPERDICIO ALIMENTARIO DENTRO Y FUERA DE LA CORPORACIÓN.

Señor Mendrugo: Un modelo de negocio basado en la economía circular y que no tiene desperdicio. Es una cerveza artesanal elaborada con pan duro no apto para la venta. Este excedente que suele desecharse, es una excelente materia prima. Además, el bagazo, el residuo que se genera al elaborar la cerveza, sirve como alimento para el ganado.

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.





El Programa de Eficiencia Productiva mejora el uso de los medios de producción en las granjas.”

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:

I. APROVISIONAMIENTOS: acciones y programas diferenciadores e innovadores a través de la aplicación de las políticas de Compra Responsable y de Eficiencia en la Gestión: en general, se emplean criterios ambientales y sociales en la homologación de los proveedores.

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

APROVISIONAMIENTOS

	2024	2023
Leche (millones litros)	338,0	364,3
Soja (millones de kilogramos)	6,5	5,0
Café (millones de kilogramos)	5,8	5,3
Agua* (metros cúbicos)	566.983	578.431

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

Todas las granjas proveedores disponen del certificado de Bienestar Animal WQ por AENOR 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 Pascual el bienestar de los animales tiene que estar basado en las “5 Libertades” de la Farm Animal Welfare Council (FAWC):

- Libres de hambre y sed
- Libres de incomodidad
- Libres de dolor, lesiones y enfermedades
- Libres para expresar un comportamiento adecuado
- Libres de miedo y angustia

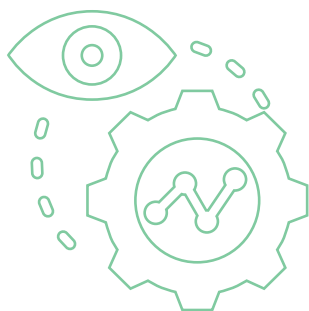
En este contexto, la compañía adopta la estructura de 4 principios y sus 12 criterios del Welfare Quality®. En el caso de los comportamientos adecuados y la libertad de miedo y angustia, se consideran dentro del principio de comportamiento apropiado en el protocolo Welfare Quality®



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 reforzar su competitividad y rentabilidad, producir un menor impacto ambiental y reducir el desperdicio alimentario. A su vez, pretende generar 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.

Desde un punto de vista medioambiental el Programa de Eficiencia Productiva MIDES

- Permite la mejora del uso de los recursos disminuyendo la huella de carbono.
- Aporta indicadores que permiten cuantificar la emisión de gases y establecer objetivos de mejora que contribuyen a la descarbonización de la producción de leche.
- Genera datos objetivos que permiten validar los resultados introducidos en CFT.
- Permite evaluar MTD que permitan la reducción de emisión de GEI.

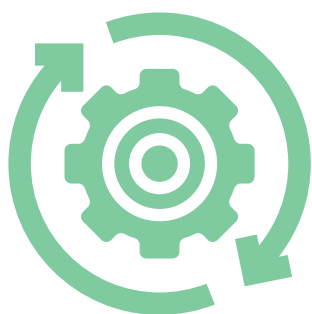


Se mantiene el certificado ecológico concedido por el Consejo de la Producción Agraria Ecológica de Navarra (CPAEN) al proceso de preparación del café del Tostadero de Mocay, en Pamplona. Pascual reafirma su apuesta por el cuidado del medioambiente y la sostenibilidad.

b. **Aprovisionamiento No Agro:** en lo referente a los envases y embalajes, el 100% de los envases brik (445 millones de envases en 2024 y 493 millones de envases en 2023) y las etiquetas de papel cuentan con el sello FSC, como acreditativos de un origen sostenible.



Todas las granjas proveedoras disponen del Certificado de Bienestar animal, asegurando que los animales estén libres de hambre y sed, incomodidad, dolor y enfermedades y puedan expresar un comportamiento adecuado.



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 27% el periodo de 2015-2024, gracias a medidas como el acuerdo existente desde hace más de 10 años con EDF (empresa de servicios energéticos) para la implantación de un modelo de eficiencia energética encaminado a la reducción de consumos de energía de las plantas del grupo.



III. LOS PRINCIPALES INDICADORES DE CONSUMOS de la Corporación son los siguientes:

CONSUMO DIRECTO - INDIRECTO, INCLUYENDO COMBUSTIBLE FLOTA

	2024	2023
Consumo energía eléctrica en plantas (GJ)	229.014	243.657
Consumo energía primaria en plantas* (GJ)	499.714	520.009
Consumo total combustible flota** (GJ)	15.103	22.315

* Se ha reexpresado el dato del 2023, empleando un método de cálculo que mejora el anterior.

** El decremento del combustible de flota se debe a la renovación de la misma por unos vehículos más sostenibles, llegando casi a un 20% de vehículos 100% eléctricos.
No se incluyen datos de Saula.

CONSUMO DIRECTO - INDIRECTO (DELEGACIONES + OFICINAS CENTRALES)

	2024	2023
Consumo energía eléctrica (GJ)	5.661	9.234
Total Consumo energía primaria (GJ)	0	1.066

1 La disminución de energía eléctrica ha sido debido a la optimización de nuestro proceso logístico, pasando de Hubs propios a Hubs compartidos.

2 El no consumo de energía primaria se debe a que las instalaciones del edificio central se han traspasado a una sociedad fuera del perímetro de este informe.
No se incluyen datos de Saula.

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

CONSUMO DE AGUA

	2024	2023
Consumo total de agua (m3)	1.426.423	1.517.786
Consumo total de agua (m3/1000l/kg producto)	1,46	1,50

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

No se incluyen datos de Saula.

RESIDUOS PELIGROSOS + NO PELIGROSOS*

	2024	2023
Residuos Peligrosos (toneladas)	44	27
Residuos no Peligrosos (toneladas)	9.514	10.981
Total Residuos Peligrosos + No Peligrosos (toneladas)	9.558	11.008

El incremento de residuos peligrosos se debe en su gran mayoría a la renovación de equipos informáticos y a cambios en los procesos industriales y de mantenimiento en la planta de Aranda de Duero

No se incluyen datos de Saula.

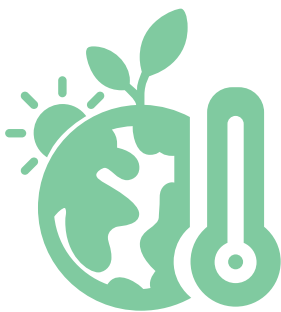
CONSUMO ELÉCTRICO

	2024	2023
Consumo eléctrico (kWh por cada 1000 kg o litros de producto)	66,69	66,76

No se incluyen datos de Saula.



Sistemas sostenibles y seguros de producción de alimentos y las prácticas agrícolas resilientes aumentan la productividad, contribuyen al mantenimiento de los ecosistemas y fortalecen la capacidad de adaptación frente al cambio climático.”



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 y explotaciones productoras de soja. Las principales líneas de actuación se centran en minimizar los impactos ambientales la actividad de la compañía, proteger la biodiversidad y el entorno, implantar medidas de adaptación al cambio climático y cuidar la imagen que las granjas proyectan en la sociedad.

EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO (GEI)

	2024	2023
Emisiones alcance 1 (tco2eq)	8.557	15.313
Emisiones alcance 2 (tco2eq)	18.110	14.290
Emisiones alcance 3 (tco2eq)	92.521	96.383

1 Dato estimado con información disponible a fecha de presentación del informe, marzo de 2025. Se prevé 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 2023 conforme a la verificación externa con carácter de aseguramiento razonable realizada por Bureau Veritas
3 No se incluyen datos de Saula.
4 El decremento de emisiones en Alcance 1 ha sido debido a un cambio en el proceso industrial que ha afectado a la producción de vapor.
5 El incremento en alcance 2 ha sido debido a que gran parte del vapor consumido, procede de la compra a un tercero en vez de proceder de generación propia.

EMISIONES CO2 (ALCANCES 1,2 y 3) / 1.000 Kg PROD. PRODUCIDO

	2024	2023
Kg CO2 / 1000kg-l prod. Producido	122	124

1 Dato estimado con información disponible a fecha de presentación del informe, marzo de 2025. Se prevee su reexpresión una vez que se disponga del resto de la información.
2 No se incluyen datos de Saula.

“

Este año se ha realizado una auditoría de agua en la planta de Gurb para detectar oportunidades de ahorro en el consumo.”

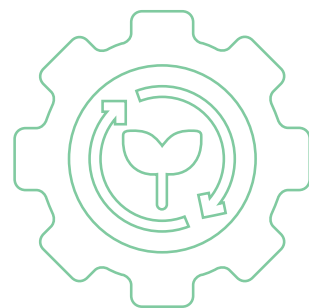
Las acciones diseñadas por Pascual para la minimización del riesgo derivado del Cambio Climático son:

- **Riesgo asociado al consumo** de agua que es un recurso natural escaso. Acciones encaminadas a reducir el consumo de agua en los centros productivos. Además, este año en la planta de Gurb se ha realizado una auditoría de agua para detectar oportunidades de ahorro y reutilización.
- **Estrategia de movilidad sostenible.** Pascual tiene una flota de vehículos (distintivo cero emisiones de la DGT) híbridos enchufables y 100% eléctricos. 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.

En el año 2024 se ha mantenido el grupo de trabajo *“Mesa de Movilidad”*, en el cual se abordan aspectos medioambientales de la movilidad de la compañía (personas, logística: materiales y productos) de una forma más rigurosa y enfocada a la acción.

Cabe destacar la realización de una encuesta de movilidad dirigida a todos los empleados con el objetivo de actualizar el cálculo de las emisiones del desplazamiento de trabajadores de casa a su puesto de trabajo e identificar oportunidades para mejorar la movilidad en la compañía y minimizar la huella de carbono.

- **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..., se promueven 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.



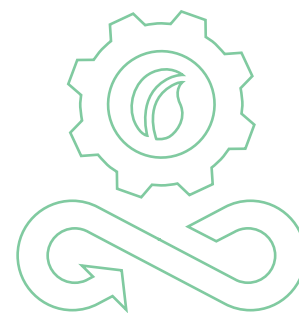
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

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.

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 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.



3. CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL



La Corporación cuenta con una Política de Personas que tiene como principios:

- **Alinear** a todas las personas de la organización con el propósito de la empresa.
- **Fomentar** un entorno de trabajo inclusivo, que acepte la singularidad y diversidad de todas las personas dentro de la organización.
- **Desarrollar** un marco de empleo coherente con el proyecto empresarial, enfocado en la estabilidad a largo plazo, la participación activa, el diálogo abierto y la protección y cuidado de los empleados.
- **Promover** la seguridad, la salud y el bienestar de las personas, basándose en la responsabilidad compartida entre la empresa y sus empleados.
- **Potenciar** el desarrollo integral de las personas y equipos, facilitando el crecimiento del talento individual y colectivo.
- **Impulsar** un modelo de liderazgo que estimule la iniciativa, la colaboración y el desarrollo de todas las capacidades, tanto individuales como colectivas.
- **Garantizar** altos estándares de desempeño, fundamentados en una cultura de responsabilidad, de exigencia en el trabajo, orientación al logro y búsqueda de la excelencia.

ALINEAR

FOMENTAR

DESARROLLAR

PROMOVER

POTENCIAR

IMPULSAR

GARANTIZAR



Pascual persigue e impulsa siete principios para crear el mejor lugar para trabajar, promoviendo el desarrollo de las personas con un firme compromiso con el bienestar y la calidad”

Pascual continúa esforzándose por impulsar y desarrollar iniciativas innovadoras en la gestión de personas:

- . Destaca la apuesta por el desarrollo del Talento interno impulsando el crecimiento de las capacidades de las personas mediante la evaluación del desempeño y talento individuales.

Es importante destacar este compromiso con el talento interno, logrando cubrir el 51% de las posiciones clave a través de promoción interna

- . La compañía cuenta con una estrategia de escucha activa a las personas, cuya principal herramienta es Conecta +, un nuevo sistema para la medición de la voz del empleado/a, que permite conocer de primera mano sus necesidades e inquietudes y poner en marcha las acciones pertinentes. Los resultados de esta escucha son compartidos con la Dirección de manera que se tienen en cuenta para la toma de decisiones.
- . Pascual ha sido la primera compañía certificada por AENOR en Auditoría Retributiva, con la máxima calificación (A). Esta certificación reconoce el compromiso con la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

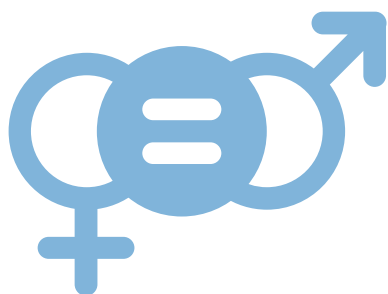
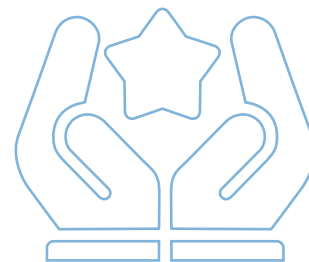
El modelo de compensación de la compañía incluye objetivos relacionados con la sostenibilidad dentro del sistema de retribución variable, otorgándoles un peso significativo en los objetivos generales de la empresa. Estos objetivos se definen anualmente, considerando los temas materiales identificados a través del proceso de escucha a los grupos de interés.

En 2024 estos objetivos fueron los siguientes:

- . Productos saludables: ofrecer a los consumidores productos innovadores cada vez más saludables (adaptando su perfil nutricional a las distintas necesidades de la población a la que van dirigidos).
- . Envases sostenibles: seguir mejorando la reciclabilidad de los envases, aumentando la cantidad de plástico reciclado en los agrupadores de todos nuestros productos.
- . Marcas relevantes: reforzar la propuesta de valor de las marcas comerciales y su posicionamiento en un mercado cada vez más competitivo.

Pascual continúa implementando las acciones previstas en su Plan de Igualdad 2022-2026, asegurando no solo el cumplimiento de la legislación vigente, sino también consolidando la posición como una de las empresas líderes del sector en materia de igualdad.

- . Se mantiene a su vez la propuesta de valor al empleado con un amplio catálogo de medidas de conciliación y beneficios sociales (Pascual Plus), aplicables a todas las sociedades del Grupo.



1. Empleo

Distribución de empleados a 31/12/2024 por sexo , edad, país, categoría profesional y modalidad de contrato.

Nº DE EMPLEADOS

	2024		2023	
Distribución por sexo	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.436	66 %	1.478	67 %
Mujeres	741	34 %	740	33 %
TOTAL	2.177	100 %	2.218	100 %
Distribución por edad	Nº	%	Nº	%
<30	173	8 %	176	8 %
30-50	1.077	49 %	1.157	52 %
>50	927	43 %	885	40 %
TOTAL	2.177	100 %	2.218	100 %
Distribución por categoría profesional	Nº	%	Nº	%
Directivos	26	1 %	22	1 %
Senior Manager	62	3 %	61	3 %
Manager	507	23 %	485	22 %
Resto	1.582	73 %	1.650	74 %
TOTAL	2.177	100 %	2.218	100 %
Distribución modalidad de contrato	Nº	%	Nº	%
Indefinidos a tiempo completo	2.064	95 %	2.080	94 %
Indefinidos a tiempo parcial	6	0,3 %	25	1 %
Temporales a tiempo completo	73	3 %	72	3 %
Temporales a tiempo parcial	34	2 %	41	2 %
TOTAL	2.177	100 %	2.218	100 %

Número de empleados con discapacidad a 31/12/2024.

Nº DE EMPLEADOS

	2024	2023
Número de empleados con discapacidad	62	60

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

PROMEDIO DE CONTRATOS

	2024		2023	
Contratos por sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinidos a tiempo completo	1.390	697	1.465	700
Indefinidos a tiempo parcial	1	8	1	25
Temporales a tiempo completo	26	33	30	31
Temporales a tiempo parcial	32	8	39	8
TOTAL	1.449	746	1.535	765

PROMEDIO DE CONTRATOS

	2024			2023		
Contratos por edad	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Indefinidos a tiempo completo	145	1.040	902	149	1.145	872
Indefinidos a tiempo parcial	0	7	2	1	19	6
Temporales a tiempo completo	26	28	5	36	23	2
Temporales a tiempo parcial	0	1	40	0	0	47
TOTAL	171	1.076	948	186	1.187	928

No se incluyen datos de Saula

PROMEDIO DE CONTRATOS

	2024				2023			
Contratos por categoría profesional	Directivos	Senior Manager	Manager	Resto	Directivos	Senior Manager	Manager	Resto
Indefinidos a tiempo completo	23	63	494	1.506	22	63	487	1.593
Indefinidos a tiempo parcial	0	0	0	9	0	0	1	25
Temporales a tiempo completo	0	0	0	59	0	0	1	60
Temporales a tiempo parcial	0	0	1	40	0	0	1	47
TOTAL	23	63	496	1.614	22	63	490	1.725

No se incluyen datos de Saula

Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional a 31/12/2024:

Nº DE DESPIDOS

	2024		2023	
Distribución por sexo	Nº	%	Nº	%
Hombres	67	63 %	56	81 %
Mujeres	40	37 %	13	19 %
TOTAL	107	100 %	69	100 %
Distribución por edad	Nº	%	Nº	%
<30	5	5 %	5	7 %
30-50	52	49 %	35	51 %
>50	50	47 %	29	42 %
TOTAL	107	100 %	69	100 %
Distribución por categoría profesional	Nº	%	Nº	%
Directivos	3	3 %	2	3 %
Senior Manager	3	3 %	2	90 %
Manager	14	13 %	3	4 %
Resto	87	81 %	62	3 %
TOTAL	107	100 %	69	100 %

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

REMUNERACIÓN PROMEDIO

	2024	2023
Distribución por edad	€	€
<30	23.592	21.496
30-50	33.476	32.144
>50	41.807	40.569
Distribución por categoría profesional	€	€
Directivos	220.563	215.647
Senior Manager	105.331	101.131
Manager	48.185	47.225
Resto	27.400	26.451

No se incluyen datos de Saula

Remuneración de Consejeros y Directivos:

REMUNERACIÓN TOTAL PROMEDIO DE CONSEJEROS POR SEXO (€)

	2024	2023
Hombres	80.023	70.818
Mujeres	114.750	—

REMUNERACIÓN TOTAL PROMEDIO DE DIRECTIVOS POR SEXO (€)

	2024	2023
Hombres	271.862	271.695
Mujeres	210.360	168.739

No se incluye datos de Saula

2. Organización del trabajo

Involucrar a las personas en la consecución de los retos de negocio, está en la esencia de la Pascual. Sólo personas comprometidas, que se sienten valoradas por la empresa, en un proyecto a largo plazo y con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo, podrán dar lo mejor para la compañía.

El proceso Crecemos Juntos, sistema corporativo de Gestión de Desempeño y Talento, permite gestionar el talento existente, facilitando el desarrollo y crecimiento profesional de las personas.

La Gestión del Desempeño hace referencia a los objetivos y los resultados esperados de una persona. Por Desempeño se entiende a los QUÉS, que se miden a través de los Objetivos Individuales y de Equipo establecidos al inicio del año.

La Gestión de Talento hace referencia a las capacidades puestas en práctica para conseguir los objetivos. El concepto de talento se extiende a los CÓMOS, a la forma en la que se lleva a cabo el trabajo. Un concepto que se mide a través de la evaluación de Competencias (habilidades y conocimientos) y Valores.

En Crecemos Juntos, la autoevaluación se convierte en una fase indispensable. Es la oportunidad de cada persona para ser protagonista de su desarrollo. Por ello, se anima a los colaboradores a hacerse oír en algo tan importante como su propio crecimiento.

Crecemos Juntos fomenta el diálogo continuo entre responsables y colaboradores a lo largo de todo el proceso. El objetivo es que las personas se conecten entre sí y potencien su crecimiento personal y profesional desde una perspectiva de cercanía, escucha y transparencia.



“

En *Crecemos Juntos* cada persona es protagonista de su desarrollo, incentivando la conexión entre individuos y potenciando el crecimiento, tanto personal, como profesional.”



La Corporación cuenta con la Certificación EFR desde el año 2008, habiendo sido renovada en 2023 por 3 años más, consolidando el nivel A en la categoría Excelente de la Fundación Másfamilia, referente a la conciliación. Como organización EFR, la Corporación establece múltiples medidas que fomentan la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados, promoviendo la responsabilidad compartida, la flexibilidad, la igualdad de oportunidades y la diversidad, dedicando más del 10% de inversión sobre la masa salarial bruta de la organización.

En el nuevo ciclo de certificación EFR se ha redefinido la orientación estratégica de la conciliación, destacando la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el equilibrio y la conciliación como bases para el desarrollo pleno de las personas.

El modelo de gestión EFR nos ayuda a asegurar la disposición de los factores clave para alcanzar los objetivos de compañía mejorando el bienestar y compromiso de las personas, convencidos de que la gestión de la conciliación aporta una cultura de trabajo en la que todos resultan ganadores: la empresa, las personas y la sociedad.

Pascual continúa promoviendo nuevas formas de organización del trabajo. Hemos renovado nuestra adhesión al Charter de Teletrabajo de la Fundación Masfamilia por otros tres años, comprometiéndonos voluntariamente a seguir fomentando una cultura de flexibilidad y teletrabajo.

Nº TOTAL DE HORAS / TASA DE ABSENTISMO

	2024	2023
Nº total de horas de absentismo	172.455	159.443
Tasa de absentismo	4,57	4,11

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

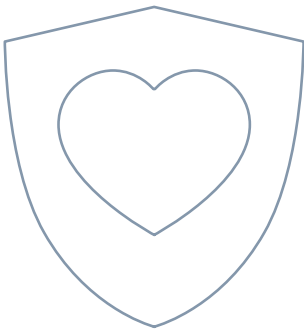
No se incluyen datos de Saula

3. Seguridad y Salud

Este año 2024, el resultado en materia de accidentabilidad en cuanto a índice de frecuencia se ha mantenido en valores muy similares al ejercicio anterior, disminuyendo ligeramente el número global de accidentes con baja a nivel de compañía. Sin embargo, no se ha lamentado ningún accidente categorizado como grave por los servicios médicos de la mutua, y los tiempos de recuperación de las personas accidentadas se han reducido en un 34% con respecto al año anterior, lo que se ve reflejado en el indicador de índice de gravedad. En aquellos centros donde se han detectados desviaciones en los indicadores de la materia, se han llevado a cabo análisis que han dado lugar a planes de mejora en seguridad.

Además, y como viene ocurriendo anualmente, la Corporación ha sometido a auditorías periódicas a su sistema de gestión para conseguir el aval de certificaciones reconocidas a nivel mundial, que evidencian los esfuerzos de mejora continua en las diferentes áreas de nuestra actividad.

Son igualmente remarcables algunos otros hitos de este 2024: se ha mantenido el Programa de Liderazgo Preventivo dirigido a nuevos mandos en la compañía y a los gerentes del área comercial de la compañía; se ha trabajado en la digitalización y mejora de recursos formativos; se han ejecutado y dado seguimiento a los planes de acción derivados del último análisis psicosocial; por último, se ha realizado un piloto de programa en una planta industrial del grupo para la mejora de la conciencia de riesgo y, como consecuencia, la respuesta adecuada ante el riesgo, en situaciones donde el factor humano es clave. Así mismo, se han mantenido los niveles de inversiones en materia de seguridad industrial de las instalaciones y equipos.



Nº DE ACCIDENTES E ÍNDICES FRECUENCIA Y GRAVEDAD

	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nº de accidentes con baja	14,00	10,00	24,00	11,00	16,00	27,00
Índice frecuencia con baja ⁷	5,58	7,91	6,36	4,21	12,64	6,96
Índice gravedad ⁸	0,43	0,55	0,47	0,42	1,25	0,69
Enfermedades profesionales	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

⁷ I.F. = (Nº de accidentes / Nº de horas trabajadas) x 10⁶.
⁸ I.G. = (Nº Jornadas perdidas / Nº horas trabajadas) x 10³.
No se incluyen datos de Saül

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.	· 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 las instalaciones. · Código ético. · Canal abierto.

Riesgo	Riesgo	Principales mecanismos de gestión y mitigación del riesgo
Salud Pública	Pascual produce alimentos destinados al consumo humano, por lo que un eventual fallo en su sistema de calidad podría generar riesgos con impacto elevado en la salud de los consumidores. Pascual pone su foco en garantizar que este tipo de incidentes no tengan lugar, implicando a sus proveedores en este ámbito.	· 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 ético. · Canal abierto.

4. Relaciones sociales

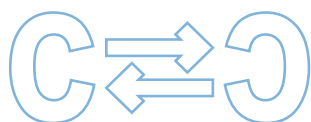
El diálogo social se organiza a través de los representantes unitarios de los trabajadores, con comités de empresa en varios centros de trabajo y delegados de personal. A su vez, los Comités de Empresa, se organizan en comisiones delegadas por materias de especialización, los cuales hacen un seguimiento más exhaustivo y continuo de los temas de su ámbito de responsabilidad. Estas comisiones son las de Igualdad y Conciliación, la de Retribución, Productividad, etc. Además, la empresa cuenta con dos Comités de Seguimiento de los Planes de Igualdad a nivel nacional.



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

Por último, en lo referente a Prevención de Riesgos Laborales (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 (en negociación el siguiente).
- . Convenio Colectivo de Aguas Envasadas, con vigencia 2023-2025.
- . Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Navarra, con vigencia 2022-2026.
- . Convenio Colectivo de Gestión Inmobiliaria. Vigencia 2024-2026.
- . Convenio Colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactos de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana. Vigencia 2023 – 2026.



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 compañía ha promovido en 2024 una cultura orientada al aprendizaje continuo y al desarrollo de las personas. Este objetivo ha sido logrado a través de tres ejes de capacitación. En primer lugar, por medio de acciones formativas que han tratado de dar respuesta a las necesidades técnicas en las distintas posiciones, asegurando también aquellas de obligado cumplimiento. En segundo lugar, a través de un eje de desarrollo de carácter estratégico, impulsando la continuidad de programas muy vinculados a negocio y con orientación “consumer centric”, como el programa sobre “Leyes de crecimiento”. También se ha desarrollado formación en palancas comerciales clave para el canal de distribución moderna, capacidades digitales en IA aplicada a negocio; y, por otro lado, formación en materia de excelencia operacional y liderazgo en el ámbito de las operaciones industriales. Además, se ha continuado con la “Escuela Láctea”, para difundir conocimientos básicos sobre productos lácteos. El tercer eje de capacitación está relacionado con el programa “Talentos Pascual”, que supone una palanca clave para desarrollar a las personas tanto en su vertiente individual como colectiva.

Un año más, se ha continuado impulsando la Comunidad “Crecemos Juntos Aprendizaje”, como plataforma de conocimiento colaborativo, permitiendo a todas las personas de la organización acceder a itinerarios formativos digitales.



Nº DE HORAS DE FORMACIÓN

	2024	2023
Director	399	368
Senior Manager	1.023	1.330
Manager	6.578	7.151
Resto	9.393	10.217
TOTAL	17.393	18.977

No se incluyen datos de Saula

4.IGUALDAD

The background of the slide is a solid red color. Overlaid on this is a faint, high-resolution image of several hands of different skin tones stacked on top of each other, palms facing up. This visual metaphor represents unity, equality, and collective support.

Corporación Empresarial Pascual

“

Desde nuestro propósito “*Dar lo mejor para el futuro de la alimentación*”, trabajamos el eje del desarrollo a través de una apuesta clara por el talento, impulsando el crecimiento personal y profesional de las personas en un entorno diverso e inclusivo, basado en la no discriminación y la igualdad de oportunidades.”

La Política de Personas en Pascual orienta la gestión de los procesos de personas, poniendo un especial foco en la importancia de la igualdad y la diversidad como 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 la organización.**

El vigente **III Plan de Igualdad (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, se centra en tres grandes objetivos:

- . **Integrar** el principio de igualdad de trato y oportunidades en la compañía, aplicándolo en todos los ámbitos e incorporándolo en el modelo de gestión.
- . **Garantizar** la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente, en situaciones como la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares, estado civil y condiciones laborales.
- . **Eliminar** toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección para alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres.



III PLAN DE IGUALDAD

10

EJES
DE ACTUACIÓN

30

MEDIDAS
ADOPTADAS

El Plan de Igualdad se estructura en torno a 10 ejes de actuación, con objetivos específicos para cada uno de ellos y de los que se desprenden más de 30 medidas concretas extraídas de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico. Con estas medidas la compañía está logrando avanzar en la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación, con programas específicos de identificación, potenciación y desarrollo del talento femenino. Además, en el Plan de Igualdad destacan diversas medidas con las que se garantiza la igualdad de oportunidades en todos los procesos relativos a la gestión del capital humano, como son los procesos de selección y contratación, la identificación de talento interno, la promoción o la formación. Pascual dispone además de un protocolo específico de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo al que todas las personas pueden acceder a través de una plataforma creada a tal efecto.

Además del Plan de Igualdad, Pascual continúa poniendo en marcha programas y acciones para promover la Igualdad, con el objetivo de seguir sensibilizando al personal y continuar reforzando el compromiso con la igualdad de oportunidades.

“

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

Fruto de este compromiso con la igualdad, Pascual forma parte de la red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE), habiendo conseguido en 2023 prórroga de la vigencia por un periodo de cinco años. El DIE es 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, los aspectos relativos al modelo organizativo o la Responsabilidad Social Empresarial.



Asimismo, Pascual ha vuelto a ser reconocida y premiada en gestión de la Diversidad e Igualdad a nivel nacional por Intrama, formando parte del Top 50 de empresas con mejores prácticas en Igualdad, Diversidad en Inclusión y galardonada con el **primer premio Top Generacional Diversity Company** en los **Diversity and Inclusion Awards 2024**.

Como compromiso adicional, destaca la adhesión al Charter Europeo de Diversidad, que supone para Pascual la adopción del compromiso de sensibilizar a las personas 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. 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.



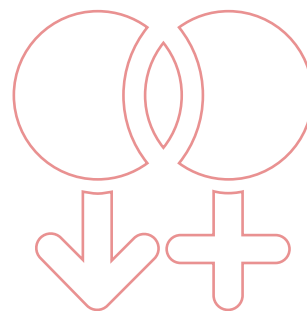
En 2024 Pascual se ha convertido en la **primera compañía certificada por AENOR en Auditoría Retributiva**, con la máxima calificación (A). La certificación reconoce el compromiso de Pascual con la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

La certificación de AENOR de auditoría retributiva está basada en un modelo econométrico propiedad de OMD Human Resources Consulting, que permite la comprensión objetiva, transparente y neutra de la práctica retributiva en las organizaciones. Este modelo permite identificar posibles brechas salariales entre mujeres y hombres en puestos de igual valor y, lo más relevante, las causas que las originan pudiendo mejorar la toma de decisiones. Además, es un mecanismo que ayuda a las organizaciones a dar cumplimiento a la exigencia recogida en la Directiva Europea 2023/970 de que las empresas justifiquen, si se produce, el 5% de diferencia salarial entre hombres y mujeres.



Cuenta también con el **programa de Desarrollo del Talento Femenino: “Ellas Toman Impulso”** que pone foco en 4 pilares fundamentales:

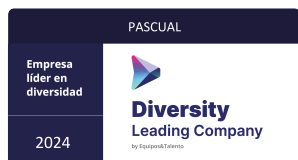
- . **Sensibilización:** a través de un Plan de formación y comunicación, ligado al Plan de Igualdad, que pretende que todos, hombres y mujeres, tomen conciencia de los sesgos inconscientes y de los patrones culturales aprendidos.
- . **Empoderar:** impulsando diferentes actividades que co-crearán en 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, pueden 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.



Contamos con el programa de Desarrollo del Talento Femenino: ***Ellas Toman Impulso.***

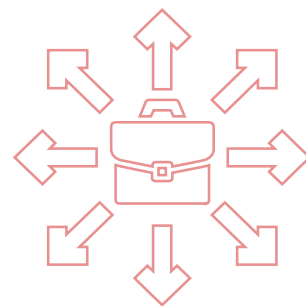
Otros **hitos destacables** que refuerzan el compromiso con el talento femenino, la diversidad y la inclusión, son:

- . Haber recibido nuevamente el reconocimiento como empresa adherida al Empowering Women's Talent 2024, 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.
- . La obtención del sello Diversity Leading Company por el liderazgo y compromiso con la diversidad y la inclusión, otorgado por Equipos & Talento.
- . Se mantiene vigente el Protocolo de Colaboración entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León y Pascual para el fomento de la igualdad de género en el ámbito empresarial y la inserción laboral de mujeres de Castilla y León.

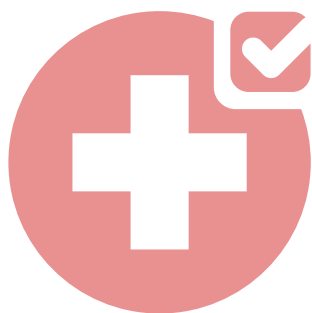


La Corporación renovó la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) en 2023 (3 años de validez), consolidando el nivel A en la categoría Excelente del Modelo EFR de la Fundación Más Familia. Esta organización privada, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico, se dedica a fomentar acciones que mejoren la calidad de vida y el bienestar de las personas y sus familias mediante la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Durante el proceso de certificación, se evidenció el impacto positivo de cada una de las iniciativas implantadas por la compañía. Entre ellas destacan las medidas orientadas a promover la conciliación, los beneficios sociales mejorados y una cultura basada en el mérito y la contribución. También resalta el compromiso con el fomento de una cultura donde la corresponsabilidad es clave, desarrollando la **igualdad de oportunidades** y promoviendo el trabajo híbrido y la flexibilidad laboral.



Las personas empleadas en la Corporación Pascual tienen acceso a todas las medidas, actuaciones y beneficios que se llevan a cabo a través del espacio **Pascual Plus**."



Para acceder a todas las medidas y beneficios, las personas empleadas en la Corporación Pascual disponen del espacio 'Pascual Plus, ese algo más', donde se recogen las iniciativas y actuaciones pensadas para la plantilla, su bienestar y desarrollo, así como el equilibrio personal-profesional y sus relaciones familiares. En conjunto, Pascual Plus ofrece toda la propuesta de valor disponible para las personas, incluyendo:

- . Beneficios sociales y medidas para mejorar la calidad de vida y ayudar en el equilibrio personal y profesional.
- . Una amplia oferta para desarrollar capacidades, seguir aprendiendo y crecer como profesional.
- . Toda la información relacionada con la compensación, la política retributiva de Pascual y el plan de retribución flexible con todas sus ventajas."

5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS



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

Fomentar un liderazgo inclusivo por parte de la dirección y la línea de mando, respetando y promoviendo los derechos humanos conforme a las referencias internacionales en este ámbito, a través de los procedimientos de diligencia debida con los que cuenta la compañía.”

A través de su **Código 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 2024, no se han recibido denuncias que, tras su resolución, hayan constatado vulneraciones de derechos humanos. Asimismo, en 2023 tampoco se produjo ninguna denuncia por estos hechos.

Es destacable además 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 asegura que todos los proveedores que deseen formar parte de la cadena de valor de la Corporación acepten su Código Ético. En caso contrario, deberán enviar su propio código para que el área de Cumplimiento verifique su alineación con los valores de Pascual.

“

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.”



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

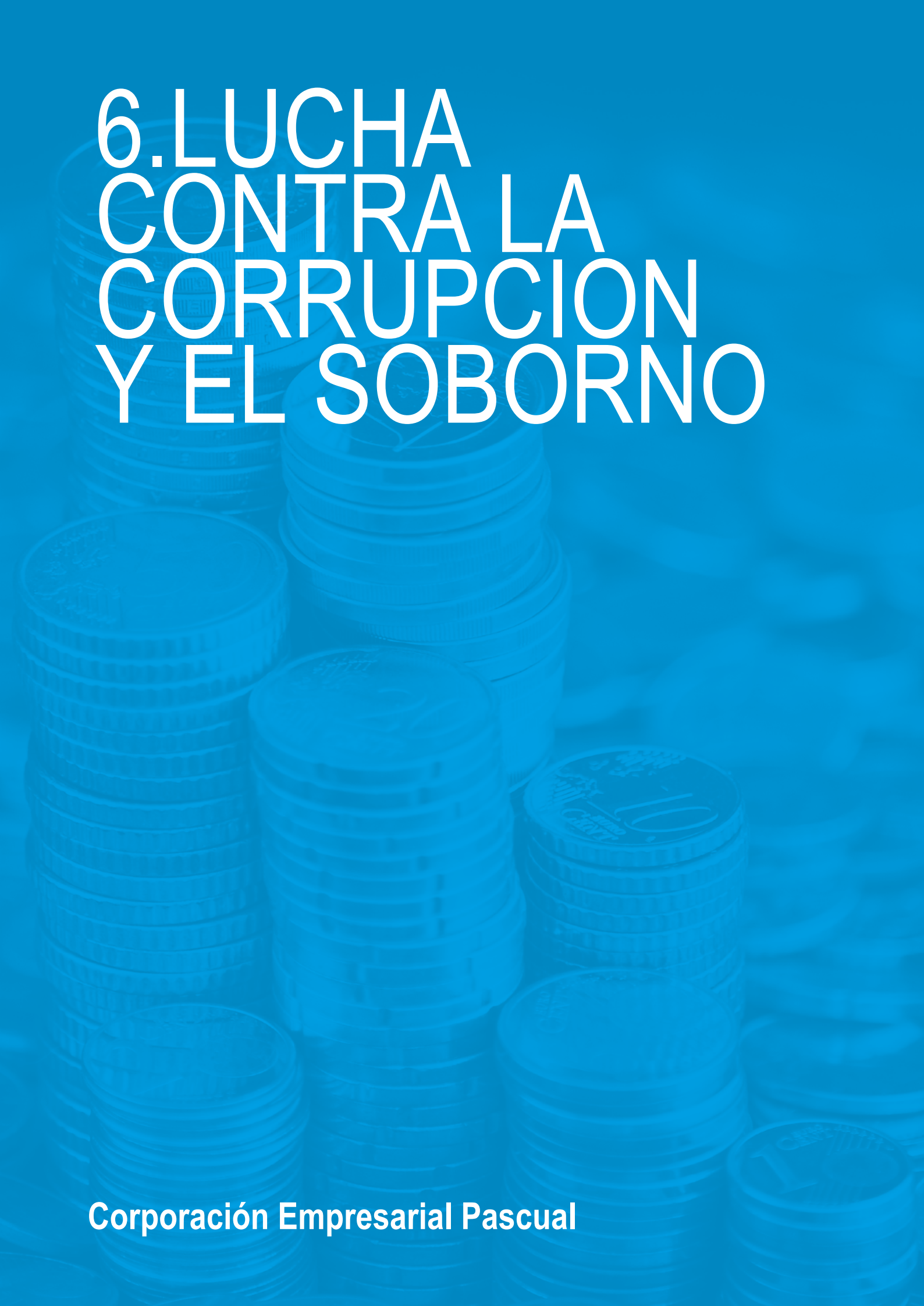
1. Integrar en PASCUAL el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos los ámbitos e incorporándolo en nuestro modelo de gestión.

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 las 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.	· Política de compras. · Homologación de proveedores. · Due diligence. · Código ético. · Canal abierto.



6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Corporación Empresarial Pascual

El **Código Ético de Pascual** constituye una declaración de los estándares de ética e integridad más elevados en todo lo que hacen las personas de Pascual, uniendo a todos los que forman parte de esta actividad empresarial. La 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.



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.”

Los empleados y los Grupos de Interés tienen a su disposición el [Canal Abierto de Pascual](#), que de una manera completamente confidencial y, si se desea, también anónima, 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.

Relacionadas con el Canal Abierto, se encuentra la [Política en Materia de Defensa del Informante y del Sistema Interno de Información](#) (PG-CL-CO-00-00-002) y la [Norma de Gestión del “Canal Abierto”](#) (NG-CL-CO-00-00-005).



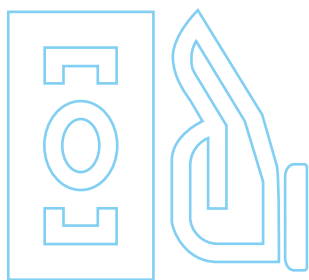
Nuestra *Cultura de Cumplimiento* implican ética e integridad, previniendo actividades de corrupción, soborno y blanqueo de capitales.”

En 2024 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 ésta 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. De esta forma 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 encarga un informe due diligence a una empresa especializada 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.

Esta practica también se aplica durante el proceso de contratación de personal para los puestos con mayor exposición a los riesgos de Compliance, vigilando que la persona no haya sido encontrada culpable y/o condenada por delitos relacionados con el Compliance y/o se haya visto envuelto en asuntos que puedan afectar reputacionalmente a Pascual.





Este Sistema de Gestión de Cumplimiento cuenta con diversos Procedimientos y Medidas entre las que se encuentran:

- . Política de cumplimiento, PO-BG-00-00-00-002
 - . Código Ético Pascual, PO-BG-00-00-00-001
 - . Norma de Gestión del Canal Abierto, NG-CL-CO-00-00-005
 - . Política en Materia de Defensa del Informante y del Sistema Interno de Información (PG-CL-CO-00-00-002).
 - . Manual de Cumplimiento, MG-CL-CO-00-00-003
 - . Proceso de Gestionar Sucesos Compliance, PR-CL-00-00-00-003
 - . Proceso de Verificar Cumplimiento, PR-CL-00-00-00-001
 - . Proceso de Identificar e incorporar requisitos de cumplimiento, PR-CL-CO-00-00-002
 - . Instrucción de trabajo de identificación y evaluación del cumplimiento normativo en los centros de trabajo, IT-CL-CO-00-00-003
 - . Norma de Gestión de Regalos, NG-BG-CO-00-00-001
- Otros procedimientos relacionados:
- . Procedimientos de Donaciones y Asociaciones, PR-CO-CO-00-00-005 e IT-LD-CP-00-00-010
 - . Gestionar aportaciones monetarias, IT-EF-CO-00-00-001
 - . Gestión de productos lácteos subvencionados, IT-AD-CP-00-00-001
 - . 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.

Durante el año 2024 se han formado 1626 personas en el Código ético de la compañía y 35 personas han realizado una formación específica sobre los delitos a los que está expuesta la Compañía.

En materia de denuncias, durante el año 2024 no se ha realizado ninguna denuncia por corrupción y/o soborno con funcionario público, no produciéndose ningún impacto en este sentido.



Durante 2024 no se ha realizado ninguna denuncia por corrupción o soborno.”

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 2024 esta partida ascendió a más de 2,3 millones de euros (incluyendo las aportaciones realizadas a Bancos de Alimentos) vs 1,8 millones de euros en 2023. El incremento ha sido debido a mayores donaciones al Banco de Alimentos.

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
2. Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, de Calidad Pascual, MA-CL-CP-00-00-001
3. Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, de Kampinas, MA-BG-LQ-00-00-001.

Durante el año 2024 se ha formado a 15 empleados en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales.



7.SOCIEDAD



Corporación Empresarial Pascual



“

De acuerdo con lo que establece la Política de Sostenibilidad, 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, existe 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 sus distintos grupos de interés y especialmente a los consumidores/ciudadanos, y de la identificación de los asuntos más relevantes para ellos.

“

Pascual ha sido pionera en el desarrollo, fabricación y comercialización de alimentos saludables.”

1. Dar lo mejor al Bienestar

Productos saludables y divulgación nutricional

Uno de los objetivos de la compañía es dar lo mejor al bienestar, ofreciendo nuevos productos cada vez más saludables, y promoviendo hábitos de vida saludable.



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

Pascual, a lo largo de sus 55 años de vida, ha sido pionera en el desarrollo, fabricación y comercialización de alimentos saludables. La compañía continúa avanzando 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 ha desarrollado un ambicioso **Modelo de Perfil Nutricional** a través de una metodología propia por la que la compañía categoriza todos sus productos en base a su composición nutricional. Con este modelo se pretende dotar de mayor calidad nutricional la dieta de sus consumidores y conseguir un impacto positivo en la alimentación de la población, y se aspira a tener los productos con la composición nutricional más equilibrada del mercado. **El Modelo de Perfiles Nutricionales de Pascual, fue reconocido en la XV edición de los Premios Estrategia NAOS con el Premio a la iniciativa empresarial (Nutrición, Actividad Física y Prevención de la Obesidad), que otorga la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN).**





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 2024 destacan los siguientes avances:

- **Pascual Movit:** relanzamiento de la **leche Calcio**, que se transforma en una nueva marca, con nutrientes esenciales (proteínas, vitaminas y minerales) que ayudan a cuidar la **movilidad integral**, huesos (calcio, fósforo, zinc y vitamina K), músculos (proteínas, magnesio y vitamina D) y articulaciones (vitamina C y manganeso).
- **Dinamic Protein:** lanzamiento de una nueva marca, creando **una nueva categoría de proteína en ambiente**, sin necesidad de frío. La nueva marca incorpora una amplia gama de productos: una **leche sin lactosa** enriquecida con proteína; una **bebida vegetal de soja y guisantes** (ambas con la mayor cantidad de proteína por envase del mercado, 72g por litro, además de 8 vitaminas y minerales); **dos batidos de cookies y plátano con sabor a cacahuetes** con 25g de proteínas, 7 vitaminas y minerales, sin azúcares añadidos y 0% materia grasa; y **dos bebidas de café y chocolate con sabor a avellanas** con 30g de proteína, menos de 1g de azúcares por envase y 12 vitaminas y minerales.
- **Vivesoy:** lanzamiento de la **bebida de Centeno** sin azúcar añadido, alto contenido en fibra y rica en vitaminas (D, E y B12) y minerales (Calcio); y de dos variedades de **Soja Superior (Original y Ligera Sin Azúcar)** con más soja y proteína, y mejor calidad proteica al enriquecerla en aminoácidos esenciales. Además de la mejora nutricional de la Soja Chocolate eliminando el azúcar añadido, con mayor cantidad de cacao, enriquecido en vitamina B12 y aumento de vitamina D; y de la bebida de Almendras y frutos secos, reforzando los micronutrientes con cantidad de calcio y vitamina D, y adicionando vitamina B12.
- **Bifrutas:** ampliación de su gama **100% Natural** con dos nuevas referencias con **super ingredientes (aloe vera y jengibre)** que se suman a esta gama sin azúcares añadidos ni edulcorantes, manteniendo el mismo sabor de siempre.

MOVIT

DINAMIC PROTEIN

VIVESOY

BIFRUTAS

Además, **Pascual impulsa la promoción de hábitos de vida saludables para ayudar a las personas a mejorar su calidad de vida y bienestar.** Dentro de las medidas para mejorar e impulsar la salud y el bienestar en la sociedad, destacan, junto al apoyo a la discapacidad a través del deporte paralímpico con el patrocinio del **Plan ADOP**, o la colaboración con competiciones deportivas de base y a nivel local donde la compañía desarrolla su actividad, las siguientes:

Bezoya: relación con el entorno sanitario y los **profesionales de la salud**, apoyándoles desde dos enfoques diferentes. Por un lado, estableciendo alianzas con el profesional de la salud para impulsar iniciativas dirigidas a educar a la población en alimentación saludable o la promoción de hábitos saludables y la adaptación del paciente a su entorno. Y, por otro lado, poniendo en valor su labor con iniciativas como el “*concurso de relatos*”, en el que los profesionales de la salud recopilan sus propias vivencias.

Además, la marca lleva más de una década acompañando a las familias en las etapas más importantes de su nueva aventura como padres, desde el embarazo a la crianza de sus hijos, hasta los 2 años, a través de su iniciativa “**Bebé a Bordo**”.

Bifrutas: colaborando, con su gama 100% Natural, con uno de los equipos participantes de la Kings League, la liga de fútbol 7 entre streamers y caras conocidas del fútbol profesional. De la misma forma que la marca fue pionera en la combinación zumo y leche, también quiere innovar con la forma de promover el deporte y la vida activa, a través de nuevas plataformas, formatos y buscando la conexión con el consumidor.



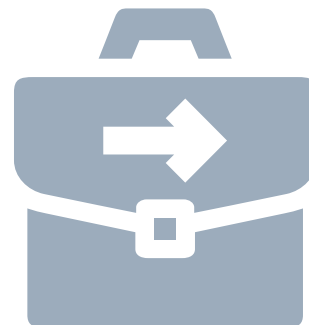
2. Dar lo mejor al Desarrollo

Cuidado de las personas y Apoyo al sector agrícola, ganadero y hostelero

Dar lo mejor al desarrollo, cuidando de las personas para ser el mejor lugar para trabajar, y apoyando al sector agrícola, ganadero y hostelero nacional.

La apuesta por el **empleo de calidad** es clave para alcanzar el proyecto empresarial, y se desarrolla en torno a los principios y directrices establecidos en la Política de Personas y sus programas asociados. El apoyo al sector agrícola, ganadero y hostelero, por su parte, se materializa en el compromiso con las zonas rurales, con relaciones estables con **ganaderos y agricultores de nuestro país**, y el apoyo a la **hostelería de cercanía**, bares y pequeños comercios de alimentación que vertebran el territorio.

La gestión de las personas es un pilar fundamental de la estrategia corporativa, así como una vía esencial que constata una gestión responsable y alineada con la cultura y valores de la compañía. Pascual trabaja para capacitar a las personas que forman parte de esta compañía y mantiene su espíritu de empresa familiar en un compromiso ineludible para que todo el equipo humano pueda conciliar su vida profesional con su vida personal.

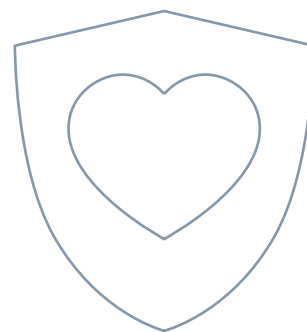


“

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

Salud: promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas con base en la responsabilidad compartida. Las personas son consideradas desde un punto de vista integral y, en consecuencia, la responsabilidad va más allá de asegurar un entorno laboral seguro. La prioridad es garantizar un entorno sin accidentes mediante la prevención activa y sistemática de los riesgos laborales asociados a la actividad de la empresa, incluyendo a todas las personas bajo su responsabilidad.

En 2024, la Corporación ha continuado trabajando para **reducir los accidentes laborales**, enfocándose en disminuir el número de accidentes con baja por cada millón de horas trabajadas en todas las sociedades de la compañía que están integradas en su sistema de gestión de seguridad y salud. Además, ha puesto mayor énfasis en **reducir el absentismo por enfermedad o accidente**, para gestionar la salud y el bienestar de nuestras personas de manera más integral.



Talento: Se potencia el desarrollo integral de las personas. Conscientes de que, la compañía crecerá tanto y llegará tan lejos como lo hagan las personas que la integran, se apuesta por el crecimiento de cada persona de manera individual y colectiva en los equipos en los que se integra.

En 2024 se ha acompañado a las personas en puestos de nivel Senior Manager, Director y Director Senior, en la formulación de sus Planes de Desarrollo Individual (PDIs) en base a un ejercicio de evaluación 360° que les ha aportado información relevante sobre sus fortalezas y áreas de mejora. Además se hace seguimiento en su formulación para asegurar que estos cuenten con la Calidad adecuada, es decir, el nivel de excelencia que se define bajo el criterio SMART en función del seguimiento de su ejecución junto a su responsable y la posterior evaluación para asegurar su cumplimiento.

La compañía dispone 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. En este sentido, la **cobertura de promociones** de puesto manager y superior, con personal interno en 2024 se sitúa en el 51% de vacantes cubiertas internamente, fomentando el talento a través de las promociones internas.

Compromiso: a fin de generar un entorno de trabajo inclusivo que promueva la aceptación de la singularidad y diversidad de todas las personas de la organización.

Pascual mantiene una escucha continua, dando protagonismo a la voz del empleado/a y adoptando un enfoque ágil. En los últimos años, la compañía ha evolucionado en sus estrategias de escucha, apostando este año por una metodología centrada en Employee Experience (EX). Esta metodología se basa en la gestión continua de la experiencia del empleado para fortalecer su compromiso, productividad y fidelización. Su enfoque sigue un ciclo de mejora continua, con recopilación y análisis de datos en tiempo real, permitiendo además una comparativa con el mercado. Como resultado, este año Pascual ha alcanzado un índice de compromiso del 76% mantenido en el tiempo.

“

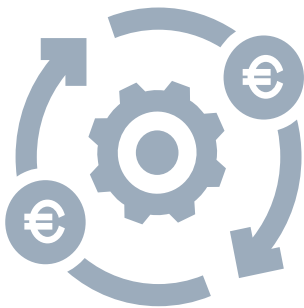
Pascual trabaja para extender su gestión responsable a toda la cadena de valor.”



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.

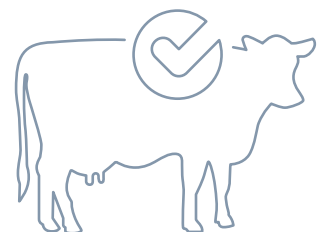
Pascual impulsa su cadena de valor y el impacto positivo en las comunidades, y mantiene el compromiso de, siempre que sea viable, utilizar materia prima de origen nacional. Una muestra de ese compromiso es:

Leche Pascual trabaja de la mano de más de **200 ganaderías** nacionales, estableciendo con ellos relaciones estables, duraderas y cercanas. **El 61% de las 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, ofreciendo a clientes y consumidores una **leche 100% origen España** y de **bienestar animal**, así como 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** y el **relevo generacional** para brindarles seguridad y la garantía suficiente para planificar y desarrollar sus negocios



En 2024 la compañía ha continuado poniendo especial foco interno en la palanca de la eficiencia productiva en granjas como indicador de gestión responsable (sostenibilidad económica, social y medioambiental de las granjas), monitorizando, dentro su cuadro de mando de indicadores no financieros, 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; y en la sostenibilidad medioambiental de la producción de leche, empleando menos recursos.



Vivesoy: como única marca de bebidas vegetales con todo su **cultivo 100% local** y primera marca del mercado con **certificación AENOR Origen Garantizado**, impulsa el cultivo local junto a **agricultores locales y de proximidad, a través de contratos directos previos a la siembra**, 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.

En 2024, la marca ha continuado trabajando 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 trabaja Pascual.

Pascual trabaja para **consolidar con sus clientes relaciones estables y duraderas**, que le permitan 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.

A su vez, la compañía, a través de su empresa **Qualianza** ofrece servicios integrales de distribución, a través de sus delegaciones comerciales que conforman nuestra red nacional de distribución propia, para una amplia gama de productos y marcas, propias y de terceros, que complementan el porfolio de productos que Pascual ofrece a sus **clientes de hostelería y alimentación tradicional**. La compañía mide la imagen que sus clientes tienen de Pascual, partiendo de toda la entrega y aportación de valor para el desarrollo y rentabilidad de sus negocios. En 2024 hemos alcanzado un NPS de 58 puntos.



“

Pascual trabaja para consolidar con sus clientes relaciones estables y duraderas, que permitan crear valor de forma sostenida y poder dar respuesta a sus necesidades.”

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



La propuesta de valor integral a los clientes pivota en torno a la **formación para potenciar las habilidades profesionales que les permitan crecer**. En este sentido, el negocio de café desarrolla **Mocay Academy**, un programa de la marca de café de Navarra, 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.

“

Gracias a la actividad desarrollada con sus 5 entidades sociales aliadas, la compañía impacta positivamente en la sociedad desde su cadena de valor.”

La Corporación impacta positivamente con su actividad al empleo y al desarrollo local, desde su gestión responsable y en el marco de su Política de Sostenibilidad, focalizando su actividad en la interlocución con sus **5 entidades sociales aliadas**, con las que articula, a través de convenios de colaboración, una serie de proyectos e iniciativas **desde su cadena de valor**.

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BANCOS DE ALIMENTOS (FESBAL)

Aliado social en el ámbito de la alimentación, a través de la donación de producto; o de la participación en sus campañas de sensibilización y aportación al desarrollo social mediante el voluntariado corporativo.

FUNDACIÓN ONCE

Aliado social en el ámbito de la discapacidad, con distintas acciones, tales como la inserción laboral directa de personas con discapacidad a través de la adhesión a su programa INSERTA; la inserción laboral indirecta a través de la compra de bienes y servicios al grupo de empresas sociales de la ONCE, ILUNION; o la compra, por parte de nuestros empleados, del cupón 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 hábitos de vida saludable vinculados con la alimentación, la divulgación nutricional o la actividad física.

CÁRITAS ESPAÑOLA

Aliado social en el ámbito de la exclusión social, a través de la compra de bienes y servicios; el asesoramiento de los profesionales a sus empresas de economía social; o la financiación de la construcción de pozos para el acceso de la población al agua potable en países en vía de desarrollo en los que la compañía desarrolla su negocio internacional.

FUNDACIÓN A LA PAR

Aliado social en el ámbito de la discapacidad intelectual, mediante una colaboración de carácter transversal centrada en la compra de bienes y servicios a su Centro Especial de Empleo, y la sensibilización a los empleados con la organización de eventos en sus instalaciones o los “Días sin cole” y campamentos para hijos de empleados, entre otros. Todo ello desde la promoción de hábitos de vida saludables, como eje vertebrador.



Cruz Roja Española



3. Dar lo mejor al Medioambiente

Cuidado del agua, Reducción de las emisiones y Potenciación de la Innovación de envases sostenibles

Pascual continúa comprometida con la reducción del consumo de agua utilizada para producir sus productos, mejorando la eficiencia en las fábricas para preservar los recursos hídricos y minimizar los riesgos asociados a la sequía. El consumo de agua, expresado como metros cúbicos por cada tonelada producida, ha disminuido en 2024 un 2,7% respecto al consumo del año anterior.

Además, se trabaja en la **reducción del consumo de electricidad**, habiendo reducido el consumo en los centros fabriles un 6% respecto a 2023, mejorando así su eficiencia. También **se ha aumentado el parque de placas solares** para aumentar el **autoconsumo de energía renovable** en las fábricas.

Un elemento que pesa especialmente en la huella de carbono es el transporte. En este sentido, la **reducción del consumo de energía por vehículo de la flota comercial** es fundamental para Pascual.

Este importante esfuerzo medioambiental nos ha permitido continuar con la **reducción de 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.

En el total de emisiones, en 2024 la compañía ha reducido un 5,4% del CO₂ que emite a la atmósfera.



“

En Pascual potenciamos la innovación de envases sostenibles.”

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 2024 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** ha sustituido su formato brik 200ml de la referencia de leche entera por una botella PET 188ml; **Bezoya** ha reducido la cantidad de plástico de su nueva botella de formato 1,5 litros y también ha reducido el espesor del plástico del agrupador retráctil de sus botellas; **Vivesoy** ha cambiado su brik a un formato brik EDGE, y **Mocay** ha eliminado de su portfolio el formato de “*boldas cialdas*”.

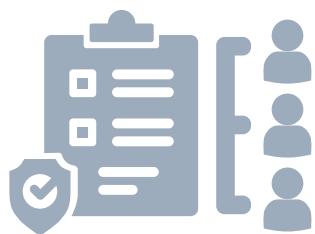
. **Leche Pascual, Batidos Pascual y Bezoya** han aumentado del 50 a 70% el plástico reciclado del agrupador retráctil de sus formatos. **Un objetivo que ha sido de empresa vinculado a la retribución variable en 2024**, reforzando así de manera clara, la cercanía y escucha continua al consumidor para continuar orientando aún más la gestión consumer centric, con el propósito de seguir desarrollando y ofreciendo productos y servicios saludables, de origen local y sostenibles, que satisfagan sus necesidades reales, cuidándoles cada día, para lograr su confianza y afecto.

. Y todas las marcas han sustituido los tapones de sus envases por un **tapón solidario** (unido al envase) para adaptarnos a la legislación europea.

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 tanto en 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.

Pascual 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 compañía a conocer qué se debe hacer ante cualquier situación para que el comportamiento sea lo más ejemplarizante y adecuado posible.

La compañía 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.



ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES

Pascual siempre ha sido parte activa de 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, 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 de Empresarios Artesanos de Pastelería de Madrid (ASEMPAS).
- . 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 Gerencia de Riesgos y Seguros (AGERS).
- . Asociación de Directivos de Comunicación (DIRCOM).
- . Asociación Segoviana de Empresas Auxiliares de la Construcción (ASEAC).



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 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 los 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.

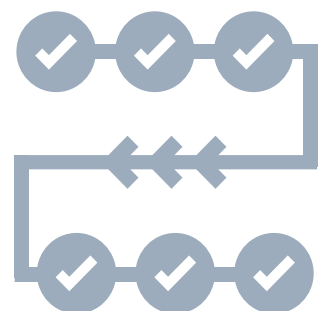


El propósito de nuestro proceso de homologación es validar, asegurar y garantizar los recursos, capacidades y actividades de los proveedores.”

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.

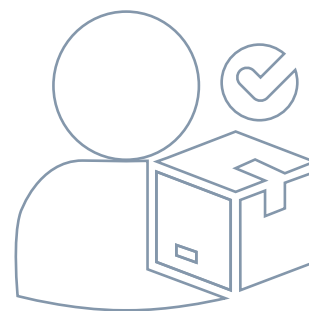
Los **sistemas de supervisión y auditoría** tienen distintos enfoques en virtud del origen del proveedor. En el caso de proveedores de leche cruda, durante las visitas rutinarias se verifican in situ los requisitos previamente cuestionados que, además, según la puntuación resultante, repercute en el precio de compra de leche. Durante el año 2024 fueron visitados y supervisados 239 ganaderos vs 266 ganaderos en 2023 según los 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 de calidad críticos que impactan directamente en el consumidor y los clientes se dividen en distintos tipos. 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.

El volumen de negocio que Pascual ha generado a terceros ascendió a 837 millones de euros en España vs 876 millones en 2023, que corresponde al 96% del negocio total (más de 5.900 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.



VOLUMEN DE
NEGOCIO GENERADO
A TERCEROS EN
ESPAÑA

837
MM/€

96%
DEL NEGOCIO
TOTAL

CONSUMIDORES

La compañía aspira a dar lo mejor a sus consumidores y por ello se les sitúa en el centro de la actividad empresarial, 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 los procesos productivos.”



Pascual es proveedor clave para sus clientes, aportando propuestas de valor a su negocio, impulsando una comunicación transparente, clara y responsable en la 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.

En 2024 la empresa se ha certificado en IFS Food (International Featured Standard), en las plantas de Aranda (bebidas vegetales) y Gurb.

Se encuentran implantadas y certificadas diferentes normas internacionales, en materia de Calidad, Seguridad Alimentaria, Medio Ambiente y Seguridad Laboral. En diciembre de 2024, Industrias Lácteas Pascual, se certificó en la ISO 50001, teniendo por objeto esta norma, mantener y mejorar el sistema de gestión de la energía en la organización. Además, existen auditorías de clientes, auditorías para exportación a países con preceptos musulmanes y judíos (Halal, Kosher).

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

	ISO 9001 +14001	ISO 45001	EFR	Bienestar Animal	FSSC 22000	SAE	Halal	V-Label	Origen Garantizado	Huella de Carbono	IFS	ISO 500001
Complejo Aranda												
Recepción de leche												
Sala Horizonte												
Sala Soja-Bifrutas-OBV												
Sala yogures y postres												
Alianza y mantequera												
Bezoya I												
Bezoya II												
Gurb												
Tostadero												
Aprovisionamiento Leche												
Manoteras												
Delegación Qualianza												
Ibérica Lactodresh												
Café Jurado												

“

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

Se define como un objetivo general la satisfacción de 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.

Se gestionan quejas, reclamaciones, consultas o sugerencias sobre todos los productos de alimentación fabricados y/o comercializados por la Corporación.

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

Las reclamaciones son trasladadas a los correos de Atención al Consumidor y de incidencias de Calidad de Clientes. Una vez analizadas son redirigidas a la plataforma digital disponible para su tramitación.

La gestión se inicia recopilando los datos de: identificación del lote (envasadora, hora envasado, nº 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 de la Quality Supply Chain (QSC) que informó, agradeciendo el comentario e indicando que se enviará la información al departamento correspondiente para su valoración e investigación, de tal forma que la respuesta pertinente pueda ser elaborada.

Analizados los datos se tipifica la QR (queja/reclamaciones) 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 resuelta la investigación en el caso de quejas y reclamaciones, o si son sugerencias o consultas, se prepara la respuesta destinada al cliente consumidor.



Para aquellas quejas y reclamaciones en las que sea necesaria la recogida de muestra, se recopilarán: 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 enviará 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 Departamento 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 preliminar enfocada a reparar la mala experiencia del cliente/consumidor. En función de la naturaleza de la QRCS (quejas/reclamaciones/consultas/sugerencias), este informe preliminar se completará con la investigación de las causas que ha originado la incidencia, y plan de acción asociado si fuera necesario.

En la base de datos de QRCS, se dejará identificado el interlocutor del consumidor o cliente al que hay que dirigir la contestación.

La fecha y el contenido de la respuesta, así como la traza de todas la investigación, será registrada en la base de datos de la plataforma digital de gestión de incidencias.

Para finalizar la gestión, el consumidor / cliente recibirá 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 2024 se recibieron 851 reclamaciones de consumidor frente a 1.154 de 2023 (3,47 ppm de producto comercializado, frente a 3,3 ppm del año anterior). En cuanto a reclamaciones de cliente se han tramitado 1.780 en el año 2024 frente 1.916 reclamaciones del año anterior. Se respondió al 100%. Las reclamaciones procedentes de consumidores o clientes no han generado problemas de salud.

* No se dispone de los datos de Jurado Hermanos ni Saula.

INFORMACIÓN FISCAL

La estrategia fiscal en la Corporación se basa en el desarrollo de la actividad económica del Grupo, respetando plenamente la normativa tributaria y los criterios de los órganos judiciales y administrativos.

Los principios de la estrategia fiscal de la Corporación son los siguientes:

- . Consistencia: la estrategia fiscal tiene vocación de permanencia y debe ser transparente, por lo que debe darse a conocer a todos los miembros de la organización.
- . Cumplimiento legal: Se asegura el estricto cumplimiento de la legalidad vigente y de los criterios doctrinales y jurisprudenciales aplicables, para obtener la máxima seguridad jurídica en el desarrollo de la actividad del Grupo.
- . Decisiones informadas: Las decisiones se toman de manera informada y fiscalmente responsable, basadas en una interpretación razonable de la norma.
- . Proactividad: Se actúa de manera proactiva ante los riesgos fiscales, evitando en la medida de lo posible el cuestionamiento por parte de la administración tributaria de la correcta aplicación de la norma fiscal.
- . Relación con la administración: Se mantiene una relación fluida con los órganos de la administración tributaria, basada en los principios de buena fe y colaboración, tanto a nivel nacional, regional como local.



En 2024 Corporación Pascual ha generado un total de 361,69 millones de euros al conjunto de administraciones del Estado.”

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 e impuestos, la generación de empleo directo e indirecto la comercialización de productos y la contratación de proveedores.

FISCALIDAD Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

	2024	2023
Beneficio/Pérdida antes de impuestos (miles de euros)*	12.193	3.575
Impuestos sobre sociedades pagados (miles de euros)	-863	2.680
Subvenciones de capital recibidas (miles de euros)	0	0

Como consecuencia de su actividad, las diferentes sociedades que componen la Corporación Empresarial Pascual (incluye Jurado Hermanos) han generado en el año 2024 un total de 361,69 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 2.100 trabajadores que tiene la Corporación.

La Corporación Empresarial Pascual es consciente de la importancia del pago de impuestos como contribución a la sociedad en los distintos territorios en los que opera. A través del pago de impuestos, la Corporación contribuye al financiamiento de programas y servicios públicos que son esenciales para la sociedad, tales como la educación, la salud, la infraestructuras, la seguridad y el bienestar social. Además, el pago de impuestos también ayuda a garantizar la estabilidad económica y social de la sociedad. Los impuestos ayudan a reducir las desigualdades económicas, lo que a su vez contribuye a reducir la pobreza y mejorar el bienestar general de la sociedad.



8.ACERCA DE ESTE INFORME



Corporación Empresarial Pascual



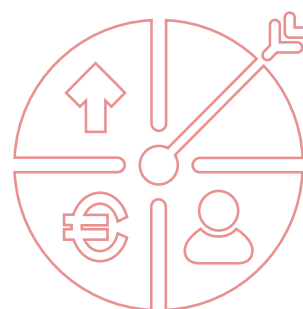
Para seleccionar los aspectos que son relevantes para sus grupos de interés, la Corporación ha llevado a cabo un **análisis de materialidad** que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes a gestionar para dar respuesta a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

El proceso estratégico de la Corporación está orientado a desarrollar una estrategia responsable que dé 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:

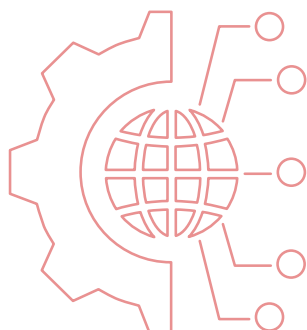
al menos anualmente, se hace una revisión del mapa de grupos de interés, la segmentación de cada uno de ellos, y los canales de escucha. Para ello, están identificadas qué áreas y qué personas dentro la compañía gestionan la relación con cada grupo de interés (gestores de grupo de interés); y escuchar a través de los canales de escucha y diálogos identificados para cada grupo de interés: a lo largo de todo el año, de manera continua, existen mecanismos y canales de diálogo con todos los 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.



B. Extraer inteligencia que permite identificar los asuntos materiales más significativos derivados de la escucha a los grupos de interés: aunque la escucha a los grupos de interés se realice de manera continua, durante los primeros meses del año, y con el objetivo de ser un input relevante para la estrategia y los planes, se realiza un análisis extrayendo aquellas conclusiones, necesidades y expectativas más relevantes de cada segmento de grupo de interés. Toda esa información, obtenida a partir de diversos informes, estudios, encuestas, entrevistas, reuniones, etc., se vuelca en una base de datos sobre la cual se realiza un análisis de afinidad, a partir del cual se elabora una matriz de los asuntos materiales identificados, agrupados por temas y su importancia. Una matriz de materialidad que es el resultado de 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.



C. Integrar los asuntos materiales en la estrategia y en la gestión: una vez identificados los asuntos materiales, se trabaja con los gestores de grupos de interés en su incorporación en los planes y cuadros de mando para asegurar que la compañía da respuesta desde los distintos mecanismos de escucha, gestión, medición, reporting, comunicación y reconocimiento.



En 2024 se ha empezado a trabajar para la adaptación de los análisis de materialidad de Pascual a las consideraciones metodológicas que establece la nueva Directiva de presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

- . Materialidad de impacto: incluyendo impactos actuales que Pascual podría generar en el medioambiente y las personas. Incluye tanto impactos negativos como positivos, y actuales o potenciales.
- . Materialidad financiera: el análisis de los riesgos y oportunidades derivados de las cuestiones de sostenibilidad y que desde una perspectiva operativa y financiera pueden afectar a Pascual.



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

Los asuntos materiales identificados en 2024 han son los siguientes, agrupados por bloques:

1. Valor de empresa:

- . Reputación de empresa.
- . Marcas relevantes.
- . Sostenibilidad económica.
- . Cumplimiento normativo.

2. Productos y consumo:

- . Precio-calidad.
- . Alimentos seguros.
- . Portfolio competitivo.
- . Experiencia de consumo y compra.

3. Medioambiente:

- . Gestión del impacto ambiental.
- . Envases sostenibles.

4. Compromiso con la cadena de valor

- . Talento en la cadena de valor.
- . Contribución al sector agroalimentario y hostelería.

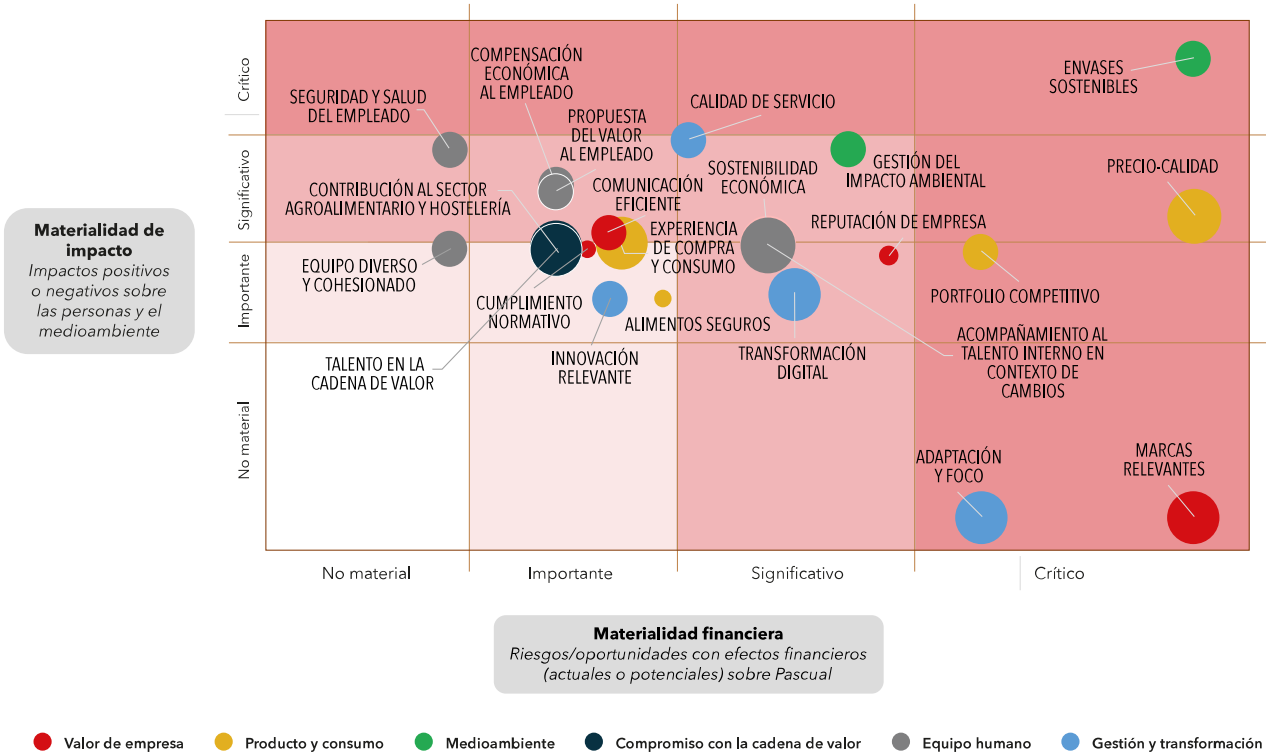
5. Equipo humano:

- . Seguridad y salud del empleado.
- . Propuesta de valor al empleado.
- . Acompañamiento al empleado en un contexto de cambio.
- . Compensación económica al empleado.
- . Equipo diverso y cohesionado.

6. Gestión y transformación:

- . Calidad de servicio.
- . Adaptación y foco.
- . Innovación relevante.
- . Transformación digital.
- . Comunicación eficiente.

MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD



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 2024 al 31 de diciembre de 2024 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	7 - 16	2-1 Detalles organizacionales
Mercados en los que opera la compañía	7 - 16	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
Objetivos y estrategias	7 - 16	3-3 Gestión de los temas materiales
Factores y tendencias que afecten a la evolución	7 - 16	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	19 - 29	3-3 Gestión de los temas materiales
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	19 - 29	3-3 Gestión de los temas materiales
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	19 - 29	3-3 Gestión de los temas materiales
Contaminación		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	30	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	30	3-3 Gestión de los temas materiales
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	31 - 34	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	31 - 34	306-3 Residuos destinados a eliminación
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	31 - 34	3-3 Gestión de los temas materiales
Uso sostenible de recursos		
Agua: consumo y suministro	35	303-3 Extracción de agua
Materias primas: consumo y medidas	35	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	36 - 38	302-1 Consumo de energía dentro de la organización

Contenidos	Páginas	Indicador asociado GRI
Cambio climático		
Emisiones de efecto invernadero	39 - 41	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)
Medidas de adaptación al cambio climático	39 - 41	3-3 Gestión de los temas materiales
Metas de reducción de emisiones	39 - 41	305-5 Reducción de las emisiones de GEI
Biodiversidad		
Medidas de preservación	42	3-3 Gestión de los temas materiales
Impactos causados en áreas protegidas	42	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	47	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	47	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	49	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	48	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	49	3-3 Gestión de los temas materiales
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	49	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres
La brecha salarial bruta 2024 es de un 10 %* (remuneración media mujer: 33.557 y remuneración media hombre: 37.088)		
La brecha salarial bruta 2023 es de un 12 % (remuneración media mujer: 31.487 y remuneración media hombre: 35.797)		
Remuneración media de los consejeros y directivos	49	3-3 Gestión de los temas materiales
Políticas de desconexión laboral	45 - 46	3-3 Gestión de los temas materiales
Empleados con discapacidad	47	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados

* Es la diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres. En el 2022 estaba expresado como la cobertura del salario medio de mujeres sobre el de hombres.

Contenidos	Páginas	Indicador asociado GRI
Organización del tiempo de trabajo		
Organización del trabajo	50	3-3 Gestión de los temas materiales
Número de horas de absentismo	51	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas de conciliación familiar	51 - 52	3-3 Gestión de los temas materiales
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	52 - 53	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	52	403-9 Lesiones por accidente laboral
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	52	403-9 Lesiones por accidente laboral
Relaciones sociales		
Organización del dialogo social	54	3-3 Gestión de los temas materiales
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	54	2-30 Convenios de negociación colectiva
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	54	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	54	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	55	3-3 Gestión de los temas materiales
Cantidad total horas de formación por categorías profesionales	55	404-1 Media de horas de formación al año por empleado
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	55	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	59 - 63	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	67 - 68	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	67 - 68	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	67 - 68	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo

Contenidos	Páginas	Indicador asociado GRI
Derechos Humanos		
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	67 - 68	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
Corrupción y soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	71 - 74	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	71 - 73	3-3 Gestión de los temas materiales
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	74	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	77 - 89	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	77 - 89	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo
Acciones de asociación o patrocinio	90	2-28 Afiliación a asociaciones
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	91 - 92	3-3 Gestión de los temas materiales
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	91 - 92	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 auditorías y resultados de las mismas	91 - 92	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

Contenidos	Páginas	Indicador asociado GRI
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	93 - 96	3-3 Gestión de los temas materiales
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	93 - 96	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	97 - 98	207-4 Presentación de informes país por país
Impuestos sobre beneficios pagados	97 - 98	207-4 Presentación de informes país por país
Subvenciones públicas recibidas	97 - 98	207-4 Presentación de informes país por país

EJERCICIO 2024

Formulación del Estado de Información No Financiera del Ejercicio 2024.

El Consejo de Administración de Corporación Empresarial Pascual, S.L. en fecha 28 de marzo de **2025** 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 **2024**, 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 F. Pascual Gómez-Cuétara

SECRETARIA CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Dña. Sonia Pascual Gómez-Cuétara

VOCAL

D. Francisco de Borja Pascual Gómez-Cuétara

VOCAL

Dña. Mª Pilar Pascual Gómez-Cuétara



GRACIAS



CORPORACIÓN

Pascual