



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

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera Consolidado
31 de diciembre de 2021



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 (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Corporación Empresarial Pascual, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Corporación Empresarial Pascual o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado adjunto de Corporación Empresarial Pascual.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

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

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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



Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría 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 2021 en función del análisis de materialidad realizado por Corporación Empresarial Pascual y descrito en el apartado "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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Acerca de este informe - Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre de 2018" del informe de gestión consolidado.

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

8 de abril de 2022

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

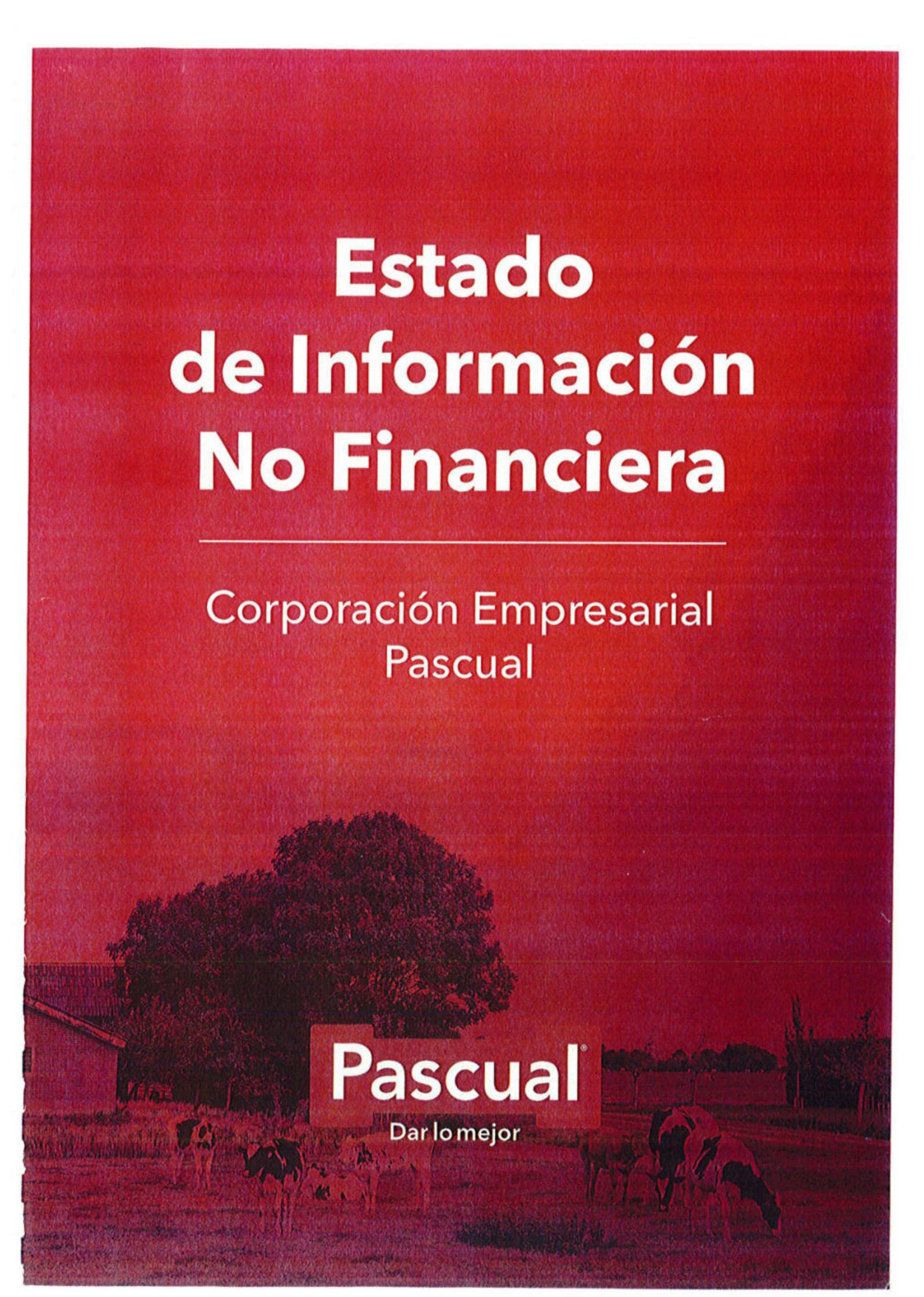
PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2022 Núm. 01/22/01286

.....
Sello distintivo de otras actuaciones
.....

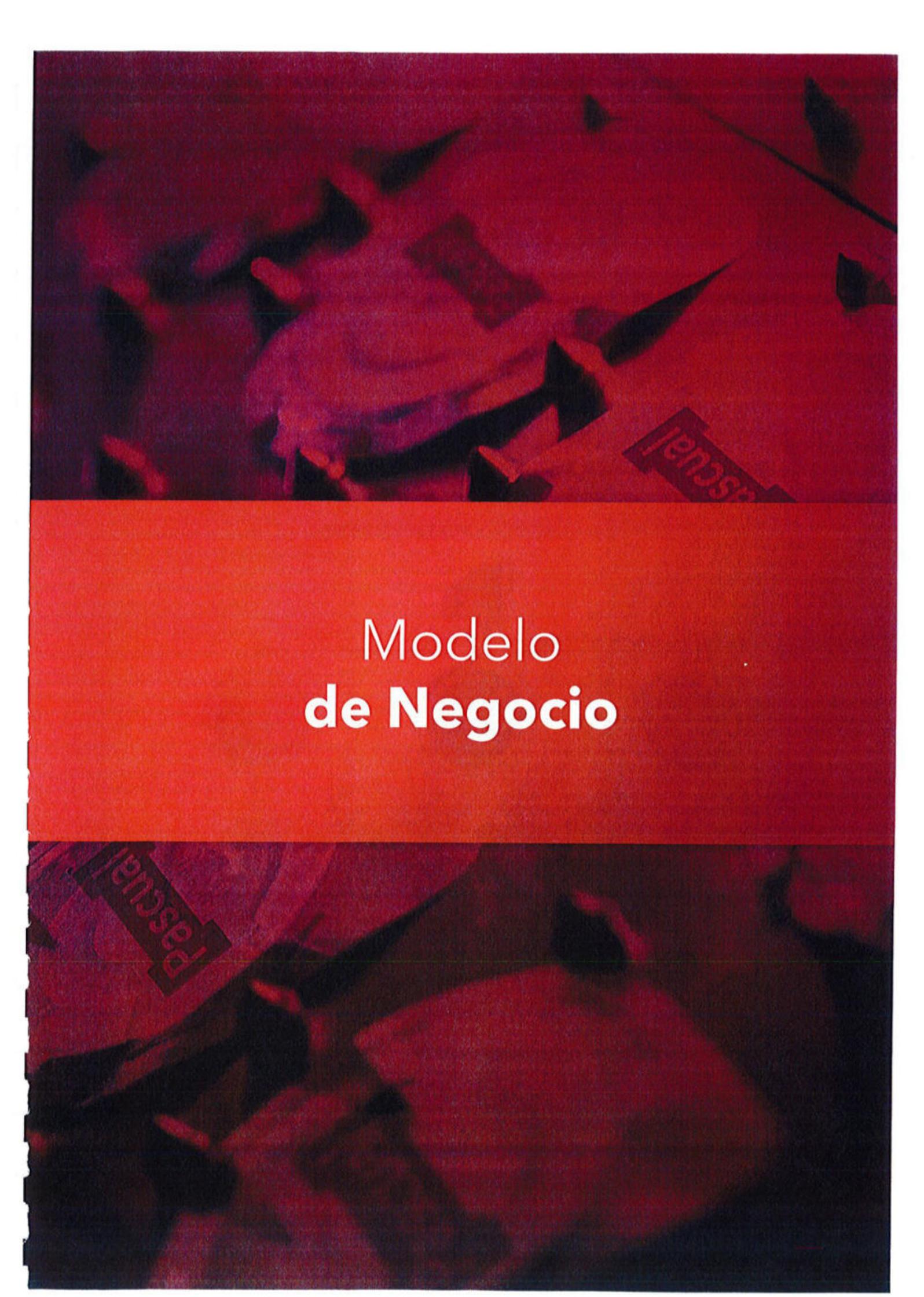
Estado de Información No Financiera

Corporación Empresarial
Pascual



Pascual[®]

Dar lo mejor

The background of the entire page is a dark red, textured surface. It features a pattern of crumpled paper or fabric, with several rectangular labels scattered across it. Each label is dark with the word "Pascual" written in a light, sans-serif font. The labels are oriented in various directions, some appearing upside down or at an angle. The overall aesthetic is industrial and textured.

Modelo **de Negocio**

Modelo de Negocio

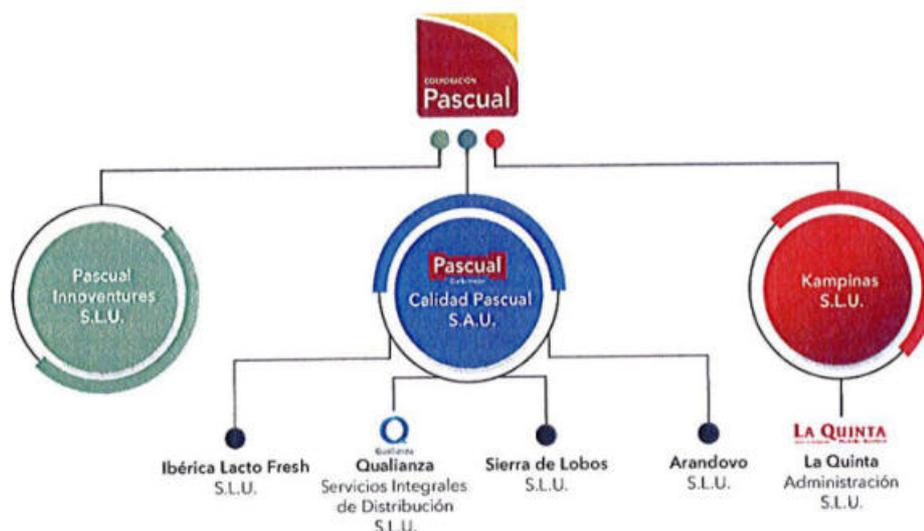
Corporación Empresarial Pascual, S.L. (en adelante, Corporación) es una sociedad de propiedad familiar, constituida en España y que tiene su domicilio social y fiscal en Madrid, donde se encuentran ubicadas sus oficinas centrales.

Durante el año 2021 la Corporación no ha sufrido cambios significativos de tamaño, estructura, propiedad o cadena de suministro. A cierre del ejercicio, la Corporación cuenta con más de 2.200 empleados, ha obtenido 696.793 miles de euros de ingresos por la venta de más de 1.100 millones de litros/kilos de alrededor de 550 referencias de productos.

La Corporación opera principalmente en los sectores de:

- **Alimentación y bebidas** a través de Calidad Pascual S.A.U. y sus sociedades dependientes (en adelante, Calidad Pascual).
- **Sector inmobiliario** con Kampinas S.L.U. como sociedad dominante, aunque esta actividad supone un 5% en 2021 del importe neto de la cifra de negocios total de la Corporación.

La estructura societaria del grupo se configura de la siguiente manera:



01. CALIDAD PASCUAL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Si bien durante el año 2020, debido a la crisis del Covid la compañía concentró sus esfuerzos en conseguir que la producción en todos sus centros de trabajo se mantuviera con las máximas medidas de protección asegurando la satisfacción de la demanda exterior, 2021 se ha caracterizado por el avance del plan estratégico 2020-2023 con una decidida apuesta por la transformación profunda de muchos aspectos del negocio, además de seguir volcados con la ayuda a la hostelería en los momentos en los que más lo necesita. En este último punto, Pascual Profesional, la marca exclusiva de la compañía para la hostelería, ha seguido impulsando la capacitación de los profesionales con el programa Kitchen Academy, que ofrece talleres, charlas y eventos formativos para ayudar al hostelero a alcanzar sus objetivos de negocio, mejorando su rentabilidad. A su vez, también en 2021 la web pascualprofesional.com ha perfeccionado su propuesta de valor para el hostelero profesional quien ahora puede acceder a un amplio abanico de herramientas, servicios e información, enfocado a ofrecer una atención 360 personalizada: áreas

Modelo de Negocio

de formación y digitalización del negocio, materiales de apoyo y visibilidad, asesoría, información sobre maquinaria y portfolio a disposición del cliente, consejos para mejorar la experiencia del consumidor en el local, recomendaciones en materia de sostenibilidad, higiene y seguridad, etc.

Efectivamente, palancas como **la innovación, la omnicanalidad, la transformación digital, la automatización de los procesos o los nuevos modelos relacionales con clientes y consumidores han protagonizado la agenda de la compañía**, adaptándose a las nuevas necesidades del mercado y del consumidor. Destaca el nuevo modelo Pascual Innova y el nacimiento del esquema disruptivo Pascual Innoventures, así como la consolidación de miembros de la tercera generación de la familia Pascual en puestos clave, en las áreas de e-business e innovación.

Asimismo, la compañía ha profundizado en la integración de todas sus marcas en torno al propósito corporativo **"Dar lo mejor para el futuro de la alimentación"**, continuando el camino iniciado el anterior ejercicio con el cambio del posicionamiento y de la identidad corporativa.

Desde la perspectiva del reporting no financiero cabe señalar que, como complemento al actual informe, Pascual ha publicado en 2021 su nuevo espacio on line corporativo con información sobre el desempeño sostenible de la compañía a partir de sus tres ejes de compromiso con la sociedad: <https://www.calidadpascual.com/pascual-aporta/>

La compañía actualiza regularmente las cifras y resultados obtenidos, en un ejercicio de transparencia con todos sus grupos de interés. De esta manera, ofrece una plataforma transparente, flexible y dinámica de reporting que muestra la evolución de los hitos e indicadores relativos a sus tres ejes estratégicos en gestión responsable: la salud y la nutrición (Bienestar); el empleo de calidad, la cadena de valor responsable y el impacto positivo en las comunidades (Desarrollo); así como la minimización del impacto medioambiental y la promoción de la economía circular (Medioambiente).

La actividad de Calidad Pascual se divide fundamentalmente en:

Elaboración, envasado, comercialización y distribución de productos lácteos, bebidas vegetales, productos funcionales, café, productos derivados del huevo y envasado de agua mineral natural. Estos productos se comercializan bajo las marcas Pascual, Vivesoy, Bifrutas, Mocay y Bezoya fundamentalmente en el mercado nacional español, aunque su presencia en el exterior ha llegado a más de 70 países. Los principales elementos de la cadena de suministro de la Compañía son el sector agroganadero (aprovisionamiento de leche, huevo, café y soja), los manantiales de agua mineral natural Bezoya, la actividad industrial en las fábricas de la de Aranda de Duero (Burgos), Gurb (Barcelona), Pamplona (Navarra) y en las poblaciones segovianas de Ortigosa del Monte y Trescasas.

Adicionalmente, Pascual ha alcanzado acuerdos con compañías y marcas de reconocido prestigio para la producción, comercialización y/o distribución nacional de sus productos como Idilia foods (Cola Cao, Nocilla y Okey), Upfield (Flora), Agua das Pedras Salgadas, cereales Kelloggs, salsas Heinz, conservas de pescado Isabel (Bolton Food), snack, aceites y vinagres (Borges), cervezas artesanas (Mica), cervezas Grupo Ágora (Ambar y Marlen), Mondelez, Industrias Lácteas Asturianas (ILAS), Brasmar y ROBINGOOD.

En 2021 Pascual ha firmado un contrato de licencia con **Mondelez Internacional** para utilizar la marca Oreo dentro del negocio de batidos para Iberia (España y Portugal). Amplía así la alianza que firmó en 2020 para la cesión de licencia de la marca Milka.

- Pascual, a través de la sociedad **Qualianza Servicios Integrales de Distribución S.L.U.**, ofrece servicios de distribución, a través de las 24 delegaciones comerciales que conforman nuestra



Modelo de Negocio

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 dando servicio a más de 70.000 establecimientos en todo el territorio nacional.

- **Ibérica Lacto Fresh S.L.** es una empresa basada en el home-delivery o entrega a domicilio y la producción local a través de la marca madrileña **Priégola**, una enseña láctea premium en esta comunidad que mantiene su tradicional propuesta basada en la leche fresca de calidad, con recogida diaria y con servicio directo a domicilio. Con la creación de esta compañía Pascual se adentra en el mundo de la omnicanalidad, muy en especial en el e-commerce y el servicio a domicilio dando respuesta a una demanda creciente de los consumidores.
- En el año 2021, Pascual ha constituido la sociedad **Arandovo S.L.** junto con la sociedad Enárez y Pascual Innoventures S.L., para la obtención de membrana y carbonato cálcico procedente de la cáscara de huevo (residuo de nuestra fábrica de huevo), para su venta como ingredientes en el sector del complemento alimenticio para personas, en cosmética y en alimentación especial para mascotas.

02. KAMPINAS

Kampinas es una sociedad perteneciente a la Corporación Empresarial Pascual S.L. dedicada a la actividad de promoción inmobiliaria. 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. Kampinas extiende igualmente su ámbito de actuación a la venta de locales, parcelas para VPO y fincas rústicas en diferentes zonas de Castilla y León, y más concretamente Aranda de Duero y Valladolid.

03. PASCUAL INNOVENTURES

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

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

Asimismo, Pascual Innoventures ha lanzado el **proyecto Mylkubator**, la primera incubadora global especializada en el **desarrollo de proyectos de innovación** para el sector lácteo, que ha arrancado en 2021 su primera edición con la selección de cuatro startups elegidas entre decenas de candidaturas llegadas de todo el mundo.

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

Por último, la cerveza artesanal Sr. Mendrugo se crea mediante una alianza entre Pascual Innoventures, Cervezas Mica y la empresa social RobinGood. Esta cerveza, hecha a partir de excedentario de pan de los comercios de la zona, lucha contra el desperdicio alimentario.

Modelo de Negocio

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

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

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

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

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

1. **Identidad y propósito:** Marca propósito, Pascual Dar Lo Mejor es una filosofía que define el qué, pero más importante aún, cómo hacer las cosas y por ello debería estar en el centro de toda la actividad. De este posicionamiento, nace en 2020 la nueva identidad corporativa y la estrategia de comunicación de compañía, en las que todas las marcas suman al propósito de empresa. De la relación entre el propósito Dar Lo Mejor y el plan estratégico, surge el concepto Pascual al cubo como herramienta de comunicación interna para transmitir a la organización la nueva estrategia 2023. Partiendo de este concepto la organización se pregunta si está dando lo mejor a sus clientes/ consumidores, a la sociedad en su conjunto y también se plantea si sus integrantes están dando lo mejor como empleados de Pascual. Con el fin de poner foco y asegurar la consecución del plan estratégico, los objetivos operativos 2021 han estado vinculados a la estrategia y el propósito.
2. **Profundización en el modelo de buen gobierno:** publicación de las Políticas de RSC, Personas, Cumplimiento, Riesgos, Fiscal y Código Ético que complementa al resto de políticas de Consejo. Mejoras en el funcionamiento de las Comisiones. Desarrollo de los sistemas



Modelo de Negocio

de gestión de riesgos y cumplimiento: ciberriesgo, fuga de información, continuidad de negocio, evaluación de riesgo de fraude alimentario, implantación de nuevos sistemas de identificación de requisitos legislativos y su gestión.

- 3. Adaptación de los procesos de escucha a grupos de interés y formulación y planificación estratégica a la situación Covid**, para compatibilizar las necesidades. Se identifica como especialmente necesario reforzar la escucha a consumidor/ciudadano; y en esa línea se crea la **Dirección de Consumidor** en junio del 2021.
- 4. Fortalecimiento del modelo de gestión Mare Nostrum**: mayor agilidad en la gestión acortando los ciclos de planificación, poniendo foco en la anticipación de riesgos y oportunidades necesaria para hacer frente a la crisis derivada de la Covid 19, y poniendo en valor los aprendizajes organizativos que impulsen la mejora. Desarrollo del reto estratégico **"Ser una empresa más ágil"** a través de la mejora en la gestión de procesos, proyectos y la eficiencia organizativa.

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

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

En sentido contrario, otros factores pueden convertirse en oportunidad para la compañía, como el del refuerzo de las tendencias de consumo hacia productos más naturales y de cercanía, donde Pascual tiene un compromiso desde hace muchos años, el de la proliferación de la omnicanalidad y los canales digitales donde lleva años trabajando, el de la importancia de la innovación para dar respuesta a nuevas necesidades del consumidor, que ha sido uno de los grandes activos de esta compañía, el desarrollo de negocios industriales o B2B, o las oportunidades vinculadas al desarrollo internacional de la Compañía. El propio proceso estratégico trabaja sobre la filosofía de riesgos y oportunidades lo que permite reaccionar con gran velocidad ante las amenazas y aprovechar todas las oportunidades que se puedan presentar.





Cuestiones **Medioambientales**



Cuestiones Medioambientales

La Corporación es consciente de la importancia de compatibilizar las necesidades de crecimiento y rentabilidad económica con un modelo de desarrollo eficiente, sostenible y transparente, haciendo un uso racional de recursos mediante planes y programas medioambientales y el impulso de la economía circular. **Dentro de la Política de Responsabilidad Social Corporativa de la Corporación, la política Medioambiental establece una serie de directrices encaminadas a satisfacer las necesidades de los Grupos de Interés en cuanto al impacto ambiental de nuestra cadena de valor:**

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

El año anterior, 2020, fue el ejercicio en que se cerró el anterior ciclo estratégico (2015-2020) en materia de medio ambiente con unos excelentes resultados en cada uno de los ejes de su estrategia. Estos resultados, junto con los aprendizajes acumulados, las novedades legislativas y la escucha activa de los grupos de interés, son la base para la definición a lo largo del ejercicio del 2021 del nuevo plan estratégico medioambiental de nuestra compañía. **A continuación, se desarrollan tanto el trabajo llevado a cabo durante este ejercicio 2021 hasta llegar al nuevo Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental 2020-2025-2030, así como el contenido de este.**

Durante los meses de mayo y junio, con la ayuda de una consultora especializada se desarrollaron las siguientes acciones:

- **Análisis** de expectativas de los principales Grupos de Interés y de la regulación normativa en materia de sostenibilidad ambiental.
- **Entrevistas internas** a diferentes Órganos de Gobierno de la compañía, así como roles/ funciones claves en esta materia.
- **Elaboración de mapa de impactos** medio ambientales en la cadena de valor de la empresa.
- **Benchmark de empresas de la competencia** en 23 aspectos críticos para el desarrollo de la estrategia medioambiental.
- **Entrevistas a expertos** (incluyendo cambio climático, sector agroalimentario, biodiversidad, envases, polución por plástico, supply chain, ESG, reciclabilidad).
- **Workshop con directivos** y funciones clave con responsabilidad en materia de sostenibilidad ambiental en la compañía.

Como resultado de las anteriores acciones se obtuvieron los diferentes entregables que alimentarían la propuesta de plan estratégico:

- 
- Análisis del **impacto medioambiental** en la cadena de valor.
 - Análisis de **tendencias en materia ambiental**.

Cuestiones Medioambientales

- **Materialidad de los asuntos ambientales** para Pascual.
- Premisas para diseñar la **estrategia de sostenibilidad ambiental**.
- **Nivel de ambición y propuestas** de la dirección para cada eje material.
- **DAFO** de Pascual en sostenibilidad ambiental.

Y fue durante los meses de septiembre, octubre y noviembre cuando se presentó la propuesta del plan que se desarrollará a continuación, a los diferentes órganos expertos (Comité de Sostenibilidad Ambiental) y de Gobierno (Comisión RSC y Comité de Dirección) de la empresa.

El **Plan estratégico de Sostenibilidad Ambiental** de Pascual persigue acelerar la acción climática, impulsando la protección de los recursos y potenciando la innovación circular, todo ello a través de marcas que aportan un diferencial medioambiental positivo y en el marco de Pascual Dar lo mejor al medio ambiente. Dicho plan **se estructura en 6 ejes estratégicos**, y estos a su vez en las correspondientes líneas estratégicas y programas específicos de acción medioambiental. A continuación, se desarrolla dicha estructura:

Ejes estratégicos específicos:

1. Impulsar marcas con propósito medioambiental:

El objetivo de este eje estratégico es desarrollar marcas y productos que aporten un diferencial ambiental positivo, inspiren comportamientos responsables y ofrezcan alternativas más sostenibles. Para ello, esta línea estratégica abordará los siguientes aspectos:

- Ofrecer al consumidor alternativas con menor impacto ambiental.
- Integrar la variable medioambiental en la propuesta de valor de las marcas.
- Promover la concienciación y comportamientos sostenibles.

2. Avanzar hacia la neutralidad climática:

Se persigue ser un agente activo para acelerar la lucha contra el cambio climático a lo largo de la cadena de valor a través de:

- Alcanzar la neutralidad en las operaciones.
- Reducir las emisiones de GEI de la cadena de valor.
- Fortalecer alianzas para acelerar la acción climática.

3. Potenciar la innovación de envases 100% circular:

Se persigue ser un agente activo para acelerar la lucha contra el cambio climático a lo largo de la cadena de valor a través de:

- La colocación en el mercado envases 100% reutilizables, reciclables o compostables.
- La desvinculación del consumo de recursos finitos.
- El fomento de la lucha contra la polución por el plástico.



Cuestiones Medioambientales

4. Promover una cadena alimentaria más sostenible:

Impulsando la protección del agua y la naturaleza y provocando un impacto positivo en el territorio y el planeta, a través de las siguientes palancas:

- Impulsar la agricultura regenerativa.
- Preservar los recursos hídricos.
- Garantizar cadenas de suministro responsables.

Y, como ha sido señalado, junto a esos 4 ejes estratégicos específicos, de índole transversal y claves para el correcto engranaje y puesta en valor de los anteriores.

5. Modelo de gestión y gobernanza, basado en los siguientes pilares:

- Consolidación de la fiabilidad de los datos medioambientales.
- Integración de la sostenibilidad ambiental en la organización del negocio.
- Promoción del flujo de información medioambiental.

6. Comunicación, cultura e impulso de políticas ambientales sostenibles, focalizando en:

- Compartir avances en sostenibilidad con los grupos de interés.
- Sumar esfuerzos con otros agentes clave.
- Influir en esfuerzos de "advocacy".
- Sensibilización ambiental de los empleados.

Un aspecto clave y tangible del nuevo modelo de gobernanza, fundamental para la implantación de todo el plan, es la creación de grupos de trabajo liderados por áreas expertas para cada uno de los ejes estratégicos específicos, en los cuales se integran a su vez roles y funciones de las áreas de Medio Ambiente y Comunicación de la empresa. El año 2021 ha finalizado con la creación y lanzamiento de dichos grupos de trabajo para aterrizar a principios del año 2022 los diferentes programas específicos e indicadores para cada uno de los ejes de forma que se materialicen las metas 2025-2030 en materia de sostenibilidad ambiental en la empresa.

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. Además, bajo este mismo estándar, están también certificadas cuatro de las delegaciones comerciales.

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



Cuestiones Medioambientales

de diseño de objetivos y parámetros cuantificables relacionados con la eficiencia energética, uso de energías alternativas, la mejora de la calidad ambiental interior, el desarrollo de los espacios libres de la parcela y la selección de los materiales.

En el año 2021 se han registrado en la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) los valores de cálculo de la Huella de Carbono de la Calidad Pascual para los alcances 1, 2 y 3, de la anualidad 2020. Con este registro, se completa la serie histórica 2013 - 2020.

Los resultados de los planes de reducción de emisiones de Huella de Carbono han sido avalados por la concesión de **"1 estrella" de la iniciativa Lean&Green**. Esta iniciativa es la mayor plataforma europea de colaboración especialmente dirigida a reducir las emisiones asociadas a la cadena de suministro, cuyo objetivo es ayudar a las empresas de todos los sectores a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero derivados de las actividades logísticas para alcanzar los objetivos definidos en la Cumbre del Clima en París (COP21) de emisiones neutras en carbono para el año 2050.

El negocio inmobiliario trabaja bajo la **certificación BREEAM** para que las promociones que se realizan en Andalucía lo hagan bajo este modelo de construcción sostenible. A parte de la certificación URBANIZACIÓN REAL DE LA QUINTA como MUY BUENO bajo el esquema "BREAM_ES Urbanismo" obtenida en el 2019 y la precertificación OLIVOS como MUY BUENO bajo el esquema "BREAM_ES Vivienda" a finales del 2020, desde el 2021 cuenta también con la certificación final OLIVOS como MUY BUENO de las fases 1 y 2 (mayo) y de la fase 3 (diciembre), además de la precertificación QUERCUS como MUY BUENO de las fases 1 y 2 (agosto). Las viviendas de QUERCUS conseguirán el objetivo de certificación energética A de sus edificios una vez finalice el proyecto.

Con vistas a seguir mejorando, de cara al futuro próximo se está desarrollando un proyecto piloto para certificar el Bloque 10 de QUERCUS fase 2 bajo el estándar PASSIVHAUS y se ha iniciado el desarrollo del proyecto del LAKE CLUB con el objetivo de certificarlo bajo los estándares BREEAM.es y ZERO ENERGY.

La planificación de las acciones encaminadas a la mitigación o minimización de las consecuencias de la actividad en el corto, medio y largo plazo en el medioambiente, se basan en la identificación de los aspectos ambientales, los impactos derivados y su evaluación. De esta manera, la Corporación mide el desempeño medioambiental de sus 24 delegaciones, oficinas centrales de Manoteras y 6 fábricas (Arteovo, Gurb, Aranda, Mocay, Bezoya I y Bezoya II), actividades y productos a lo largo de todo el ciclo de vida (desde el diseño y desarrollo, hasta la disposición final de los residuos por parte del consumidor final).

Los recursos de los que dispone la Corporación para la gestión medioambiental de Pascual son 13 personas en 2021 vs 12 personas en 2020 (gestores responsables de medioambiente), los cuales identifican y registran cada alcance de gestión medioambiental (centro de operación, área o proceso). Los aspectos medioambientales que concurren en cada uno esos alcances se identifican atendiendo a condiciones de normal funcionamiento de estos, condiciones de funcionamiento anormal o situaciones de emergencia. Los efectos actuales y previsibles que se derivan de las actividades de la organización se categorizan en consumo de materias primas, consumo de recursos naturales, emisiones a la atmósfera, ruido interno y contaminación lumínica, vertidos, residuos no peligrosos o residuos peligrosos; identificándose si la Corporación tiene control, control parcial o influencia sobre el mismo. Los impactos ambientales derivados de cada uno de estos aspectos son evaluados como significativos o no significativos atendiendo a sus características y circunstancias específicas. Los aspectos identificados como significativos son utilizados como información relevante para los objetivos y metas de la Corporación, bien en su conjunto, 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.



Cuestiones Medioambientales

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

- **Abastecimiento no sostenible de agua**, para el cual se pone en marcha medidas para reducir su consumo. Algunos ejemplos son la optimización de ciclos de limpieza de las instalaciones (todas las salas de producción), validación de limpiezas con ciclo único (limpieza de cisternas y estudio de ampliación a todas las salas de producción en Aranda).
- **Abastecimiento no sostenible de envases y embalajes**. Todas las acciones relacionadas con los envases de los productos de Pascual están sujetos a la Estrategia de Envases Sostenibles que cuenta como ejes de actuación: envases 100% reciclables (fácilmente reciclables), incorporación de materiales reciclados (incorporación de PET reciclado a los envases y utilización del 100% de las etiquetas de papeles y envases Brik procedentes de recursos madereros sostenibles económica, social y medioambientalmente, avalado por el sello FSC), emplear materiales sostenibles (investigación de uso de plásticos compostables), reutilización (utilización de envases de vidrio retornable en el envasado de agua mineral Bezoya) y reducción de peso en envases y embalajes.
- **Baja eficiencia de recursos**, para el cual se ponen en marcha medidas encaminadas a reducir el consumo de energía eléctrica y asegurar el origen renovable de la misma. En este sentido destaca el proyecto de instalación de paneles solares fotovoltaicos para autoconsumo en todos nuestros centros fabriles, cuya fase de diseño y aprobación de proyectos se ha llevado a cabo en 2021 y que empezará a implementarse en el primer trimestre de 2022. No valoración de residuos valorizables, para lo cual se implantan medidas de segregación de residuos en los centros de producción para la 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.

La gestión de estos riesgos recae sobre los equipos de gestión medioambiental, coordinados por los gestores medioambientales de cada alcance. Son los gestores los encargados de realizar la vigilancia de las medidas de control vigentes, así como el seguimiento de los indicadores asociados para la verificación de la eficacia de estas. Toda la información relevante se reporta al Grupo de Gestión Medioambiental de la Corporación, que consolida los datos de los indicadores para conocer el grado de consecución de los objetivos fijados. Este Grupo de Trabajo tiene una frecuencia de reunión trimestral, con una reunión al comienzo de año para la fijación de objetivos y líneas de trabajo, dos reuniones de seguimiento y una cierra al final de año. A lo largo del año 2021, pese a la incidencia de la pandemia de COVID-19, se han mantenido las reuniones en los meses de abril, junio, octubre y diciembre.

Los mecanismos de gestión medioambiental descritos garantizan el enfoque preventivo en la gestión de riesgos medioambientales. No obstante, y de acuerdo con el principio de precaución, aunque no se han realizado en el ejercicio provisiones económicas, Pascual dispone de una póliza de Responsabilidad Medioambiental que garantiza, de acuerdo con las condiciones establecidas, las indemnizaciones exigidas a la empresa por daños medioambientales derivados de su actividad. Esta póliza viene definida tras el Análisis de Riesgos Medioambientales de la actividad de la organización, realizado concretamente para los centros industriales de Aranda,

Cuestiones Medioambientales

Arteovo y Gurb, pues según el artículo 24 de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, las actividades de dichos centros son las que se encuentran dentro del alcance de este estudio. La garantía financiera viene dada por el valor del escenario con el índice de daño medioambiental más alto entre los diferentes escenarios accidentales posibles derivados de una determinada actividad. Una vez cuantificado el daño generado se monetizará este, cuyo valor será igual al coste del proyecto de reparación primaria.

Tras los análisis, los principales escenarios accidentales están relacionados con posibles derrames y vertidos que podrían ocasionar afecciones e impactos negativos al suelo y a las aguas subterráneas.

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

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

Contaminación

Pascual tiene inscrita su huella de carbono en el Registro de la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio para la Transición Ecológica; siendo la primera empresa del sector lácteo en lograrlo, muestra de un trabajo constante en las políticas responsables. El registro abarca desde el año 2013 a 2020. En el año 2022 se registrarán los datos correspondientes a la anualidad 2021. Dicho cálculo incluye las cinco plantas industriales para la producción de alimentos (Aranda de Duero, Gurb, Bezoya Ortigosa del Monte, Bezoya Trescasas y Mocay), las oficinas centrales, las 24 delegaciones comerciales, logística de aprovisionamiento de materias primas y distribución de alimentos (corto y largo recorrido), así como las emisiones de la flota comercial.

EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO (GEI)		
	2021 ¹	2020 ²
Emisiones alcance 1 (tco2eq)*	9.678	9.291
Emisiones alcance 2 (tco2eq)	30.003	32.565
Emisiones alcance 3 (tco2eq)**	98.090	94.835

¹ Dato estimado con información disponible a fecha de presentación del informe, marzo de 2022.

² Dato publicado en Informe GEI 2020. Se ha incorporado la flota comercial al alcance 1 debido a que se encuentra bajo su control operacional. Adicionalmente, las emisiones de alcance 3 de largo recorrido se han visto incrementadas (respecto al dato facilitado en EINF 2020).

* En el año 2021 se ha incorporado al cálculo de emisiones alcance 1 la planta industrial Arteovo.

** El dato de emisiones de alcance 3 del año 2020 está desvirtuado a la baja ya que, debido a la crisis del Covid-19 y en especial su repercusión en la actividad de la hostelería, el reparto de producto envasado a nuestros clientes disminuyó de forma considerable respecto de un año de actividad normal.

Cuestiones Medioambientales

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

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

Todas las medidas se han traducido en una reducción del ratio de emisiones (kg CO² equivalente por 1.000 kg de producto envasado para los alcances 1 y 2) de un 23,54% en el periodo 2015-2021 y de un 26,27% en el periodo 2015-2020.

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

El **objetivo principal en materia de prevención y gestión de residuos** ha venido de la mano de la **Certificación Residuo Cero de AENOR**, la cual reconoce a la compañía como una organización que apuesta por la sostenibilidad a través del aprovechamiento responsable y eficiente de los residuos, valorizando la gran mayoría de las distintas fracciones de residuos que se generan, es decir, comprometiéndose a evitar que los residuos producidos tengan como destino final su eliminación en vertedero y a apostar por darles una segunda vida útil en forma de reutilización, reciclado o valorización energética. El alcance del proyecto engloba a toda la compañía y actividades, siendo un hito que se ha conseguido para todos los centros de producción y distribución, oficinas centrales y división inmobiliaria, consiguiendo documentar la trazabilidad de más del 93% de los residuos generados desde el centro de producción hasta el destino final distinto al vertedero, en el año 2020.

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

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.



Cuestiones Medioambientales

- **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.
- **El nuevo formato de Agua Mineral Bezoya de gran tamaño "Bag in Box"** permite reducir un 60% menos de plástico por cada litro de agua en comparación con otros formatos similares, cuyas características generan un menor espacio del envase y facilitan su transporte gracias a su ergonomía.
- Se ha lanzado al mercado una **nueva botella de leche que está fabricada a partir de material de origen vegetal, denominada como Biopet**, siendo los pioneros en España en la producción de este tipo de material en las botellas de leche. Se trata de un formato que contiene un 28% de caña de azúcar, lo que supone una sustitución frente al uso de materiales de origen fósil y una reducción de las emisiones de CO².
- Apuesta firme por el envase sostenible en los **Tetra Brik Plant Based**, tanto en leche UHT como en los productos Bifrutas y natas, donde predomina la incorporación de material de origen vegetal en el envase, junto a sus tapones 100% origen vegetal.
- Todas las pajitas de plástico de las marcas se han sustituido por **pajitas de cartón**, siendo ahora de un material más sostenible que cuenta con el **certificado FSC**, por lo que no solo redundaría en el compromiso para eliminar el plástico desechable de un solo uso de los envases evitando introducir en el mercado millones de pajitas cada año, sino que los nuevos recursos alternativos se obtienen de forma responsable en el medio ambiente.
- 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 del planteamiento de la economía circular.
- Aseguramiento de la **fácil reciclabilidad de todos los envases** a partir de la sustitución de la microtarrina de mantequilla con el paso de PVC a poliestileno.

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

Finalmente, a cierre del año 2021 se logra el objetivo marcado de la inclusión de un 100% de rPET en todos los formatos de Bezoya. Este nivel de inclusión de rPET en los envases de Agua Mineral Bezoya suponen una aceleración respecto al plan inicial de rPET, lo que permitirá a la marca adelantar un año su objetivo de tener todo su portfolio de agua en formato plástico con un 100% de rPET que inicialmente estaba fijado para el año 2022.

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

- **Reducir los materiales** utilizados en envases.



Cuestiones Medioambientales

- La incorporación de nuevos **materiales más sostenibles**.
- Desarrollar una estrategia de materiales que favorezca la **economía circular** a través de su valorización como, por ejemplo, la reutilización de la okara (subproducto de la soja que se utiliza para alimentación animal).
- Iniciativas destinadas a la reducción del **desperdicio alimentario** dentro y fuera de la Corporación:
 - › Participación en los grupos de trabajo existentes sobre desperdicio alimentario en instituciones como la Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas (FIAB) y la Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC).
 - › Colaboración con el Ministerio de Transición Ecológica, responsable de la Estrategia **“Más alimento, menos desperdicio”**. Un programa para la reducción del desperdicio alimentario y la valorización de los alimentos desechados.
 - › Creación de un grupo de trabajo interno para tratar esta materia, con el que se ha conseguido conocer que hace la compañía al respecto en toda su cadena de valor, contar con una estrategia orientada a la prevención y reducción de pérdidas de materia prima y/o producto y reducción del desperdicio alimentario a lo largo de la cadena de valor.
 - › Desarrollo de acciones formativas dirigidas al equipo comercial que incluyen pautas y recomendaciones que deben tener en cuenta a la hora de asesorar a los clientes, no solo en la rotación del producto en su establecimiento, sino también en la adquisición de cantidades de producto ajustadas a sus previsiones de venta.
 - › Donaciones de alimentos excedentarios: Pascual realiza donaciones de alimentos excedentarios aptos para su consumo. En ningún caso se realizan donaciones de productos que hayan superado su fecha de consumo preferente, con base en los acuerdos alcanzados con los bancos de alimentos de las ciudades en las que la compañía tiene presencia. Además, Pascual colabora en la clasificación de los productos con voluntarios de la propia empresa.
 - › Campaña de sensibilización social **“Movimiento RAP”**. El Movimiento RAP es una acción promovida por Pascual que nace con el objetivo de concienciarnos sobre la necesidad de disminuir la cantidad de alimentos que diariamente tiramos a la basura, así como los principales beneficios que implica la reducción del desperdicio. Para ello lanzamos un movimiento social que tiene como eje de comunicación los conceptos de:
 - **Reduce**: para concienciar de la necesidad de reducir los desperdicios que generamos. No se trata de disminuir cantidad de alimentos que consumimos, sino que, entre todos, podamos establecer la mejor forma de optimizarlos, con el objetivo de no desperdiciar nada.
 - **Ahorra**: destacar el impacto económico que un buen hábito de compra va a generar en nuestro entorno.
 - **Protege**: la producción de alimentos tiene un enorme impacto en el medio ambiente, por lo que debemos evitar derrochar recursos escasos de la naturaleza.



Cuestiones Medioambientales

Desde las redes sociales de Movimiento Rap se difundieron mensajes de sensibilización. Como novedad, en el año 2020, se ha creado un perfil en la red social Instagram, que complementa a los ya existentes en Twitter y Facebook.

Uso sostenible de los recursos

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

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

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

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

APROVISIONAMIENTOS		
	2021	2020
Leche (millones litros)	412,1	408,6
Soja (millones de kilogramos)	2,2	2,0
Café (millones de kilogramos)	2,9	2,9
Huevo (millones de kilogramos)	9,60	7,4
Agua* (metros cúbicos)	634.959	639.523

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

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

Para su concesión, AENOR, como tercera parte independiente y con el mayor reconocimiento, realiza una exhaustiva auditoría mediante la evaluación de **4 principios: Buena alimentación, Buen alojamiento, Buen estado de salud, Comportamiento apropiado** para las necesidades de la especie. Asimismo, el **Programa de Eficiencia Productiva** en ganaderías se trata de un programa voluntario para el ganadero que está enfocado a mejorar la eficiencia en el uso de los medios de producción en las granjas, como condición necesaria para mejorar su competitividad y rentabilidad, generar un menor impacto ambiental y reducir el desperdicio alimentario. A su vez, pretende generar referencias objetivas, poniendo en evidencia oportunidades de mejora y que el ganadero pueda marcarse objetivos técnicos en su granja, además de permitir el aprendizaje de los mejores en cada área productiva.

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

Cuestiones Medioambientales

- b. *Aprovisionamiento No Agro*: en lo referente a los envases y embalajes, el 100% de los envases Brik (559 millones de envases en 2021 vs 564 millones de envases en 2020) y las etiquetas de papel cuentan con el sello FSC, como acreditativos de un origen sostenible y la cantidad de PET reciclado empleado se incrementa todos los años, con el objetivo de alcanzar un nivel de inclusión del 100% en los envases de 1,5 litros, 0,5 litros y 0,33 litros de agua Bezoya.

II. Procesos de producción: la Corporación lleva años desarrollando un modelo de producción eficiente y que promueve el uso de energías renovables, capaz de responder a las necesidades del negocio, con un menor impacto ambiental. **Como resultado de estas acciones, el consumo eléctrico expresado como kWh por cada 1.000 kg o litros de productos, se ha reducido en un 22,90% el periodo de 2015-2020. Para el periodo 2015-2021 se ha reducido en un 23,01%, gracias a medidas como el acuerdo con EDPR para la compra de energía eólica durante cinco años, comenzando el 1 de enero de 2018, siendo el primer acuerdo de este tipo firmado en España.**

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

CONSUMO DIRECTO - INDIRECTO, INCLUYENDO GASOIL		
	2021	2020
Consumo energía eléctrica en plantas (Gj)	272.592	282.915
Consumo energía primaria en plantas (Gj)	509.070	542.187
Consumo total gasoil (m ³)*	160,36	87,54

* El consumo de gasoil se produce especialmente en la planta de envasado de Agua Bezoya Ortigosa del Monte en el proceso de lavado de botellas de agua en formato cristal. En el año 2020, como consecuencia de la crisis del Covid-19 y su especial incidencia en el canal de hostelería, el consumo de Agua Bezoya vidrio se redujo considerablemente por lo que el dato de consumo total gasoil está desvirtuado a la baja.

CONSUMO DIRECTO - INDIRECTO (DELEGACIONES + OFICINAS CENTRALES)		
	2021	2020
Consumo energía eléctrica (Gj)	12.755	13.303
Consumo energía primaria (Gj)	2.376	2.002

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

CONSUMO DE AGUA		
	2021	2020
Consumo total de agua (m ³)	1.955.137	1.856.478

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

CONSUMO ELÉCTRICO		
	2021	2020
Consumo eléctrico (kWh por cada 1000 kg o litros de producto)	70,51	70,61

RESIDUOS PELIGROSOS + NO PELIGROSOS		
	2021	2020
Residuos Peligrosos (toneladas)	37	35
Residuos No Peligrosos (toneladas)	10.918	11.274
Total Residuos Peligrosos + No Peligrosos (toneladas)	10.955	11.307

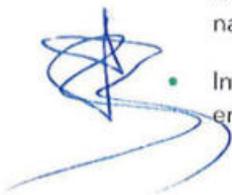
Cuestiones Medioambientales

Cambio climático

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

Asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuye al mantenimiento de los ecosistemas y fortalece la capacidad de adaptación a los efectos del cambio climático (fenómenos meteorológicos extremos, sequías, inundaciones y otros desastres) además de mejorar progresivamente la calidad del suelo y la tierra. En este sentido, se trabaja intensamente en mejorar la gestión medioambiental de las granjas proveedoras de leche, huevo y explotaciones productoras de soja. Las principales líneas de actuación se centran en minimizar los impactos ambientales de nuestra actividad, proteger la biodiversidad y el entorno, implantar medidas de adaptación al cambio climático y cuidar la imagen que las granjas proyectan en la sociedad. **Las acciones diseñadas por Pascual para la minimización del riesgo derivado del Cambio Climático son:**

- **Riesgo asociado al consumo de agua** que es un recurso natural escaso. Acciones encaminadas a reducir el consumo de agua en los centros productivos con objetivos concretos a 2021 vs 2020 (reducción de un 5% de la ratio de consumo de agua).
- **Estrategia de movilidad sostenible.** Pascual tiene una flota de vehículos (distintivo cero emisiones de la DGT) híbridos enchufables y 100% eléctricos. Estos vehículos reducen las emisiones de CO² un 25% y las de Óxidos de Nitrógeno en un 65%, así como las de Partículas en más de un 40%. Además, la compañía ha llegado a un acuerdo con Endesa para la carga pública de sus vehículos a través de los puntos de recarga que Endesa tiene disponible.
- **Asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción,** contribuye al mantenimiento de los ecosistemas y fortalece la capacidad de adaptación a los efectos del cambio climático (fenómenos meteorológicos extremos, sequías, inundaciones y otros desastres) además de mejorar progresivamente la calidad del suelo y la tierra.
- Desarrollo de la actuación en varios ejes a través del **Programa de GRANJAS MAS** (Granjas Medio Ambientalmente Sostenibles) con la finalidad de desarrollar acciones encaminadas a lograr la neutralidad climática de las granjas proveedoras. Para ello, entre otras medidas:
- Con el fin de proteger un recurso natural limitado se fomenta un uso eficiente y ordenado del agua de la granja, adoptando medidas de reutilización y separación por tipos de aguas que eviten su contaminación, así como medidas de protección de los cursos naturales y medidas que eviten la eutrofización.
- Con el objetivo de preservar recursos naturales presentes y futuros como son los suelos, acuíferos, biodiversidad circundante, microflora del suelo..., promueve en las granjas la implantación de medidas de protección del paisaje y la biodiversidad que disminuyan la presión sobre el medio, mediante la aplicación de buenas prácticas agrícolas que aseguren la protección de la tierra evitando la erosión y promoviendo la conservación de los espacios naturales y seminaturales asociados (zonas arbustivas, bosques, márgenes, linderos...).
- Impulso de la implantación de medidas de ahorro, uso eficiente y de origen renovable de la energía utilizada por los ganaderos.



Cuestiones Medioambientales

- 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 (MIDES), 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.
- 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

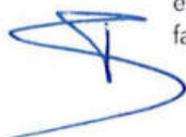
La relación de la Corporación con la Biodiversidad es muy estrecha debido a la ubicación de algunas de sus instalaciones industriales en entornos naturales, a que la mayor parte de las materias primas de sus procesos productivos provienen de la naturaleza y a los desarrollos urbanísticos. En consecuencia,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

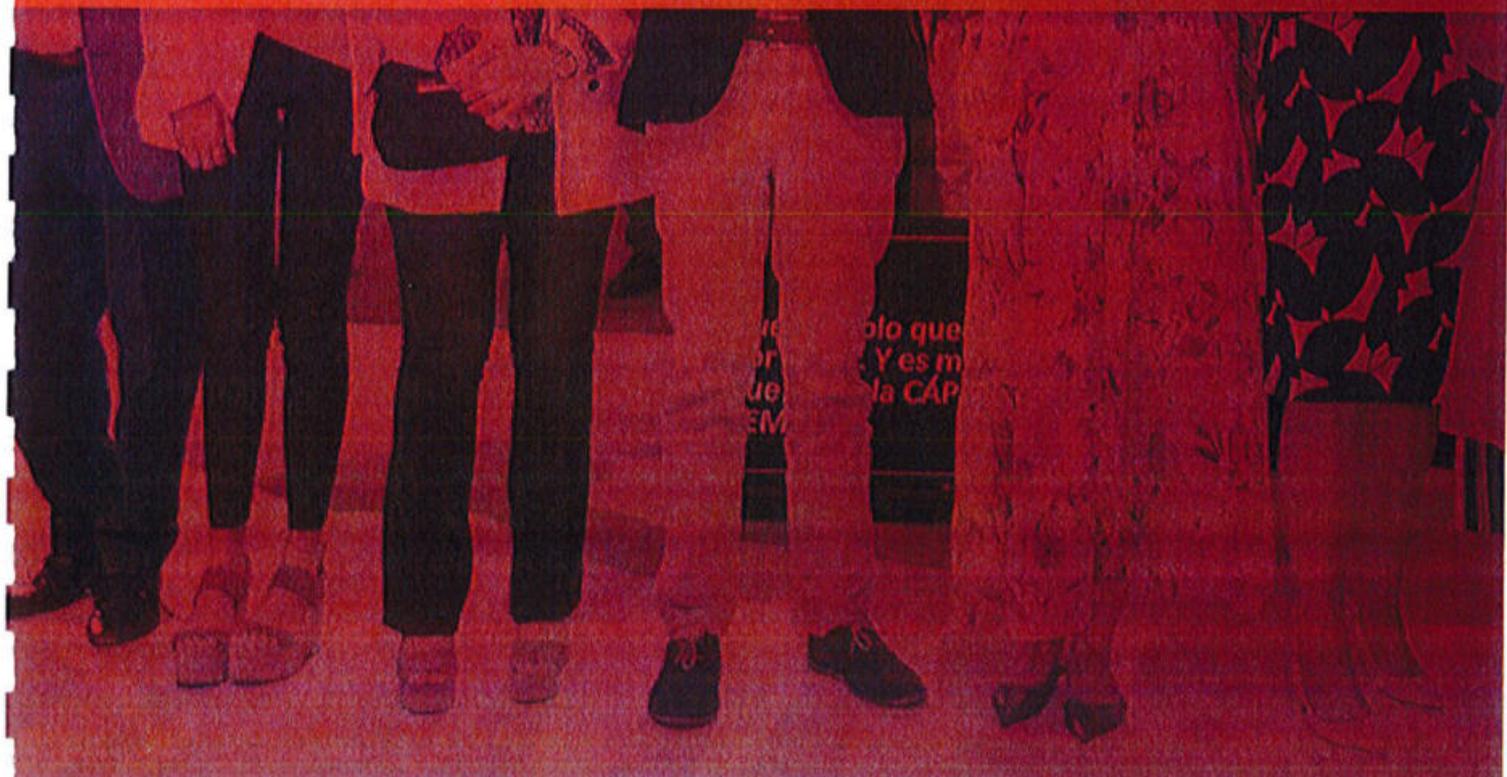
A su vez, la Corporación lleva a cabo acciones específicas de concienciación y protección de la biodiversidad. En este sentido destacan la campaña *"La Hora del Planeta"* promovida por WWF o el concurso anual de fotografía ambiental para empleados de la Corporación Pascual, iniciativas ambas para concienciar sobre la importancia de cuidar el entorno y los recursos naturales.

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





Cuestiones sociales y **relativas al personal**



Cuestiones sociales y relativas al personal

La Corporación dispone de una **política de personas** que persigue:

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

Durante el año 2021, con la continuidad de la crisis del COVID 19, la Política de Personas, junto a la cultura y los valores, sigue siendo el referente en la toma de decisiones.

Algunas de las acciones llevadas a cabo han sido:

- **Adaptación del teletrabajo** a las distintas fases e intensidades de la crisis. Esta forma de trabajar se ha consolidado en la organización y durante este año se vienen realizando encuestas, análisis y propuestas de medidas para utilizarlo de la mejor forma posible. Fruto de este trabajo se ha creado un modelo mixto que trata de crear valor para el empleado (costes, ahorro de tiempo, trabajo en equipo) y al mismo tiempo mantener las necesidades de la compañía (productividad, motivación).
- Se ponen a disposición de los empleados EPI, **protocolos de seguridad y salud** y se realizan higienizaciones periódicas en los centros de trabajo.
- Desde el punto de vista de **Formación y Talento** destacan los **programas Ala Delta**, que tiene como objetivo elevar el nivel en las capacidades digitales en Pascual, **Pascual Project Shakers** (sobre liderazgo de proyectos de desarrollo de producto) y el programa de **Liderazgo Preventivo** cuyo objetivo es seguir creando cultura preventiva, especialmente en el ámbito industrial.
- Se consolida el nuevo **sistema para la medición de la Voz del empleado**, con el foco en una creciente cercanía ante las personas, para tener el pulso a tiempo real de sus necesidades e inquietudes y poder poner en marcha de manera ágil las acciones pertinentes, haciendo llegar a la Dirección información consolidada para la toma de decisiones y fomentando el reconocimiento entre compañeros. Por otro lado, ha sido renovada la certificación GPTW (Great Place To Work) 2021, otro input para la escucha y la mejora.
- Durante 2021 han concluido todos los ERTE por Fuerza Mayor que derivaron de la situación de estado de alarma y el confinamiento de la población en 2020, que afectó especialmente al cierre de los establecimientos del sector de la hostelería y su actividad comercial.
- El 14 de diciembre de 2020 la compañía comunicó a los trabajadores su intención de llevar a cabo un despido colectivo por causas técnicas, productivas y organizativas, ante la necesidad empresarial de mantener una posición estratégica y competitiva en el mercado, así como de

Cuestiones sociales y relativas al personal

mejorar los niveles de eficiencia y rentabilidad del Grupo. En el mes de enero se formalizó el ERE que tras acuerdo con la representación de los trabajadores supuso la salida de 108 empleados (49 por despido y 59 a través de planes de rentas). Además, los empleados afectados disfrutaron de otras medidas complementarias como el programa de Outplacement y el Programa Vínculo para hacer un acompañamiento en las salidas acorde a nuestros valores internos.

- En otro orden de acciones, durante 2021 no se han descuidado cuestiones relevantes como la igualdad de trato en materia retributiva, se ha realizado una auditoria retributiva certificada con una consultora externa, que garantiza que no existe brecha salarial de género. Además, se inicia la implementación de un plan de igualdad 2022-2026, que garantiza el cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que detalla la regulación de los planes de igualdad y su registro para las compañías de más de 50 empleados. Las iniciativas puestas en marcha garantizan no solo el cumplimiento de la legislación vigente, si no el mantenimiento de una posición como una de las empresas líderes del sector en la materia, con medidas adicionales como, por ejemplo, el aumento de una semana del permiso de paternidad, o el programa "Ellas toman impulso" que fomenta el empoderamiento y el talento femenino de la compañía.

Empleo

Distribución de empleados a 31/12/21 por sexo, edad, país⁴, categoría profesional y modalidad de contrato.

Nº DE EMPLEADOS				
	2021		2020	
	Nº	%	Nº	%
Distribución por sexo				
Hombres	1.511	67%	1.619	69%
Mujeres	733	33%	727	31%
TOTAL	2.244	100%	2.346	100%
Distribución por edad				
<30	181	8%	178	7%
30-50	1.291	58%	1.377	59%
>50	772	34%	791	34%
TOTAL	2.244	100%	2.346	100%
Distribución por categoría profesional				
Directivos	20	1%	20	1%
Senior Manager	61	3%	68	3%
Manager	456	20%	459	19%
Resto	1.707	76%	1.799	77%
TOTAL	2.244	100%	2.346	100%
Distribución modalidad de contrato				
Indefinidos a tiempo completo	2.033	91%	2.144	91%
Indefinidos a tiempo parcial	28	1%	45	2%
Temporales a tiempo completo	141	6%	117	5%
Temporales a tiempo parcial	42	2%	40	2%
TOTAL	2.244	100%	2.346	100%

⁴ Todos los empleados corresponden a España.

Cuestiones sociales y relativas al personal

Número de empleados con discapacidad a 31/12/2021: 61 personas vs 65 personas en 2020.

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

PROMEDIO DE CONTRATOS				
Contratos por sexo	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinidos a tiempo completo	1.413	638	1.475	653
Indefinidos a tiempo parcial	4	29	11	27
Temporales a tiempo completo	94	59	110	59
Temporales a tiempo parcial	40	4	32	11
TOTAL	1.551	730	1.628	750

PROMEDIO DE CONTRATOS						
Contratos por edad	2021			2020		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Indefinidos a tiempo completo	99	1.207	744	100	1.287	741
Indefinidos a tiempo parcial	7	20	7	5	22	10
Temporales a tiempo completo	68	71	14	72	79	18
Temporales a tiempo parcial	1	2	41	7	6	30
TOTAL	175	1.300	806	184	1.394	800

PROMEDIO DE CONTRATOS								
Contratos por categoría profesional	2021				2020			
	Directivos	Senior Manager	Manager	Resto	Directivos	Senior Manager	Manager	Resto
Indefinidos a tiempo completo	20	64	444	1.523	19	69	456	1.585
Indefinidos a tiempo parcial			3	30	-	-	3	35
Temporales a tiempo completo			2	151	-	-	0	169
Temporales a tiempo parcial				44	-	-	-	42
TOTAL	20	64	449	1.748	19	69	460	1.830



Cuestiones sociales y relativas al personal

Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional a 31/12/2021:

Nº DE DESPIDOS				
	2021		2020	
Distribución por sexo	Nº	%	Nº	%
Hombres	58	67%	7	54%
Mujeres	29	33%	6	46%
TOTAL	87	100%	13	100%
Distribución por edad	Nº	%	Nº	%
<30	3	3%		
30-50	64	74%	6	46%
>50	20	23%	7	54%
TOTAL	87	100%	13	100%
Distribución por categoría profesional	Nº	%	Nº	%
Director	3	3%	1	7%
Senior Manager	6	7%	4	31%
Manager	11	13%	1	8%
Resto	67	77%	7	54%
TOTAL	87	100%	13	100%

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

REMUNERACIÓN PROMEDIO*		
	2021**	2020
Por edad	€	€
<30	18.783	21.184
30-50	29.047	32.155
>50	36.612	39.481
Distribución por categoría profesional	€	€
Directivos	186.182	170.944***
Senior Manager	84.174	93.776
Manager	42.992	46.569
Resto	23.833	26.565

* La remuneración media por género se detalla en la tabla de la Ley 11/2018 así como la brecha salarial existente.

** En el año 2020 debido a la crisis del Covid-19 la Corporación tomó, entre otras medidas, la congelación temporal de la retribución variable de sus empleados. Dicha retribución variable se debería haber abonado en el año 2021. Por este motivo en el año 2021 la remuneración promedio se reduce en comparación al año 2020 que sí incluía la retribución variable devengada en 2019.

*** El dato de remuneración promedio del colectivo de Directivos de 2020 está distorsionado ya que en ese año el Equipo Directivo se aplicó una reducción voluntaria temporal debido a la repercusión de la crisis del Covid-19 en los resultados de la compañía.

Remuneración de Consejeros:

REMUNERACIÓN TOTAL PROMEDIO DE CONSEJEROS POR SEXO (€)*		
	2021	2020
Hombres	66.273	80.900
Mujeres	75.000	75.000

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

Cuestiones sociales y **relativas al personal**

REMUNERACIÓN TOTAL PROMEDIO DE DIRECTIVOS POR SEXO (€)		
	2021	2020
Hombres	292.950	314.042
Mujeres	292.138	288.417

Organización del trabajo

Cuidar de las personas está en la esencia de la consecución de los retos de negocio de la Compañía; sólo personas comprometidas, que se sienten valiosas para la empresa, en un entorno de trabajo predecible y estable y con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo darán lo mejor para conseguir superar las expectativas de los negocios. En este contexto, en 2018 nació el **programa Crecemos Juntos**, el sistema corporativo de **Gestión de Desempeño y Talento** que se refleja en nuestra Política de Personas y parte de una premisa: *“Creceremos tanto y tan lejos como crezcan y se desarrollen nuestras personas”*. Con Crecemos Juntos Pascual trabaja por un lado el Desempeño, los objetivos; y, por otro lado, el Talento, las capacidades. Además, fomenta la comunicación con el responsable. Adicionalmente, con el objetivo de crear un marco global de talento, ha sido diseñado un nuevo Modelo de Talento que garantice una gestión del del talento que permita tener a la persona idónea en el puesto adecuado, asegurando un crecimiento personal y profesional basado en la meritocracia. En esta línea en el año 2021 hemos extendido la evaluación 360 sobre la calidad del liderazgo a todo el colectivo de lleaders (80 personas que ocupan posiciones de Management), reforzando nuestro modelo de talento. Además, durante 2021 se ha desarrollado el proceso de sucesiones de los 15 puestos clave de Dirección dentro del marco del modelo de talento de Pascual.

La Corporación cuenta con la Certificación EFR en la categoría Excelente A (Empresa Familiarmente Responsable), de la Fundación Más Familia referente a la conciliación. Como organización EFR, la Corporación establece medidas que fomentan la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados, promoviendo la responsabilidad compartida, la igualdad de oportunidades y la diversidad, dedicando un 10% de inversión sobre la masa salarial bruta de la organización.

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

Como resultado de estas medidas, Pascual ha sido reconocida, una vez más, como una de las mejores empresas para trabajar en España obteniendo la **certificación Great Place to Work**. Asimismo, Pascual ha recibido la Insignia **“Company Culture Advocate 2021”** como reconocimiento de ser una empresa comprometida en crear una cultura donde las personas están en primer lugar.

En el ranking general de MERCO Empresas, **Pascual ocupa la posición 26 de las compañías españolas con mejor reputación**. En cuanto a Merco Talento, la compañía ocupa la posición 34. En ambos rankings, Pascual es la cuarta empresa del sector alimentario. Además, el presidente de la compañía, Tomás Pascual Gómez-Cuétara, asciende varias posiciones entre los directivos con mejor reputación en MERCO Líderes, ocupando el puesto 27 del ranking de los empresarios españoles. Es el puesto más alto a nivel histórico que ha alcanzado en los 15 años que forma parte del ranking.



Cuestiones sociales y relativas al personal

Pascual ha mantenido su adhesión al charter de Teletrabajo que compromete de manera voluntaria para fomentar el claro compromiso con una cultura de flexibilidad y el teletrabajo, el respeto por el medio ambiente, la diversidad y la inclusión y el reconocimiento y pedagogía sobre los beneficios de una cultura flexible.

Durante 2021 se han registrado un total de 177.779 horas de absentismo por contingencias comunes vs 185.562 horas en el año anterior, arrojando una tasa de absentismo⁵ de 4,51% vs 4,58% en 2020.

Salud y seguridad

Desde sus orígenes y debido a su conjunto de valores consolidado, Pascual siempre ha puesto a las personas en el centro. En palabras de su fundador, Don Tomás Pascual **"Una empresa vale lo que valen sus personas"**. Es por ello que preservar la salud y seguridad de las personas es uno de los principales retos año tras año.

En este sentido la compañía, una vez más, ha sometido la gestión de esta materia a una **auditoría de seguimiento**, llevada a cabo por una entidad independiente de reconocido prestigio, en la Norma ISO 45001 que establece los requisitos mínimos de **las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** permitiendo controlar los riesgos y mejorando el desempeño de la Corporación.

Este año 2021, la compañía ha trabajado intensamente en la consecución de dicho objetivo utilizando palancas como el Liderazgo, dando continuidad al **programa de Liderazgo Preventivo** para todas las personas de la cadena de mando del ámbito industrial que ya se venía desarrollando, y trabajando aspectos como el autodiagnóstico, procedimientos y comunicación, el factor humano, madurez preventivos, cambios sostenibles, barreras y oportunidades. Así mismo, y como novedad, el Comité de Dirección de la Compañía también ha participado en dicho programa dando visibilidad el compromiso y la implicación de la dirección en seguridad.

Nº DE ACCIDENTES E ÍNDICES FRECUENCIA Y GRAVEDAD						
	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nº de accidentes con baja	21,00	5,00	26,00	17,00	5,00	22,00
Índice frecuencia con baja ⁶	7,71	4,11	6,60	6,01	4,09	5,43
Índice gravedad ⁷	0,60	0,28	0,50	0,21	0,37	0,26
Enfermedades profesionales	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

⁵ Índice de absentismo = (Nº de horas perdidas por absentismo * Nº horas trabajadas) x 100.

⁶ I.F. = (Nº de accidentes * Nº de horas trabajadas) x 10⁶.

⁷ I.G. = (Nº Jornadas perdidas * Nº horas trabajadas) x 10³.

No se puede cerrar el resumen de este año sin realizar una mención especial a la continuidad de las olas de esta crisis de salud sin precedentes, la pandemia de COVID-19. La sociedad en general y por ende las empresas se han visto obligadas a mantener los esfuerzos en este 2021.

Aprovechando las enseñanzas extraídas respecto a esta gestión en el pasado año 2020, en Pascual se ha apostado por mantener diversas medidas como, la comunicación periódica con información de la incidencia a nivel compañía; realización de inspecciones de seguridad por parte de los técnicos de prevención y responsables de los centros para verificación de la implantación

Cuestiones sociales y relativas al personal

de medidas resolución de dudas e inquietudes con los empleados; dotación de inversión/ gasto específicos para la gestión de la pandemia (EPIs, pruebas diagnósticas, higienizaciones, etc.). Pero, quizás el papel más fundamental lo haya desempeñado el área de Salud del Trabajo mediante una gestión individualizada de las personas, tanto de casos probables/sospechosos, cuarentenas, etc., como en asesoramiento y apoyo a los empleados.

Resaltar que, como resultado final de todo lo anterior, no se ha registrado ningún contagio en los centros de operaciones durante el 2021 derivado del desempeño laboral. Así mismo, a nivel corporativo, la empresa ha mantenido una incidencia siempre inferior o similar cuantitativamente a la incidencia nacional.

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

Riesgo	Descripción	Principales mecanismos de gestión y mitigación del riesgo
Seguridad y Salud Laboral	Pascual lleva a cabo actividades en los que una ejecución incorrecta podría generar riesgos con impacto elevado en la seguridad y salud de los trabajadores. Pascual trabaja en su control y minimización colaborando con sus proveedores, clientes y subcontratistas en este ámbito.	<ul style="list-style-type: none"> · Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo certificado por externo. · Servicio de prevención mancomunado propio. · Existencia de delegados de prevención por centro. · Comité de seguridad y salud corporativo. · Grupo de trabajo de seguridad y salud en el trabajo por centro. · Procedimiento de coordinación de actividades empresariales. · Extensión de medidas en seguridad y salud laboral a personal externo en nuestras instalaciones. · Adhesión voluntaria a los principios derivados del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que incorpora principios basados en derechos laborales. · Código de conducta. · Canal abierto.



Cuestiones sociales y relativas al personal

Riesgo	Descripción	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.	<ul style="list-style-type: none"> · Sistema de gestión de calidad certificado por externo. · Estándares GFSI (seguridad alimentaria) certificados por externos. · Mecanismos de supervisión de calidad en cada uno de los procesos de la cadena de valor. · Auditorías a proveedores críticos. · Procedimiento de homologación de proveedores. · Equipo APPCC dedicado por planta. · APPCC de nuestros procesos/productos constantemente actualizados. · Formación en inocuidad de los alimentos. · Proceso de diseño de etiquetado. · Código de conducta. · Canal abierto.

Relaciones sociales

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

El año 2021 ha estado marcado por los efectos de la pandemia COVID-19, por lo que se han fomentado las reuniones no presenciales, manteniendo la interlocución social con la misma frecuencia que antes de la pandemia, pero asegurando la protección de todos los trabajadores.

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

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

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



Cuestiones sociales y **relativas al personal**

Los Convenios existentes:

- Convenio Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados (Pascual y Qualianza).
- Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Granjas Avícolas y otros animales (Arteovo).
- Convenio Colectivo Estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas (Beyosa).
- Convenio Colectivo Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (La Quinta).
- Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Navarra (Tostadero y Servicio Técnico).

Formación

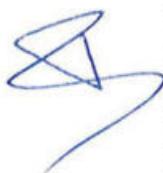
De acuerdo con la Política de Personas, se define como punto de actuación potenciar el desarrollo integral de las personas y equipos, incrementar el talento individual y colectivo. En este sentido la formación es uno de los ejes de actuación para alcanzar los retos estratégicos en materia de personas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

Pascual tiene una **Comunidad de Aprendizaje dentro del programa Crecemos Juntos**, un espacio para inspirar, desafiar y compartir conocimiento. A través de esta comunidad se impulsan planes de formación concretos y adaptados a cada rol dentro de la compañía. *"Crecemos Juntos Aprendizaje"* es un espacio de y para todos. Esta Comunidad da respuesta a un modelo de aprendizaje que ha previsto la existencia de diferentes itinerarios y recursos formativos en función del rol de cada perfil dentro de la compañía. Gran parte de la formación reglada se realiza en modalidad on-line y teleformación. Entre los proyectos estratégicos de formación en 2021 destacan el Programa Ala Delta, que tiene como objetivo elevar el nivel en las capacidades digitales en Pascual y, por otro lado, Pascual Project Shakers sobre liderazgo de proyectos de desarrollo de producto.

Nº DE HORAS DE FORMACIÓN		
	2021	2020
Director	190	15
Senior Manager	552	240
Manager	2.929	2.795
Resto	7.425	9.369
TOTAL	11.096	12.419

Accesibilidad

El **compromiso de Pascual por la integración normalizada de las personas con discapacidad** se contextualiza dentro de sus políticas y en el marco de gestión y negocio responsable, impulsando la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa en dos ámbitos: la contratación directa e indirecta. Pascual cuenta con personas con discapacidad en funciones industriales, comerciales y de oficinas. Este tipo de profesionales se dan en todas las áreas funcionales de la organización. La compañía defiende la inserción laboral de este colectivo de manera directa, gracias a alianzas con entidades sociales del Tercer Sector, cuyo desarrollo ha permitido a Pascual conseguir, entre otros, el **certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) de la Fundación Más Familia** y el **Premio Reina Letizia 2016**. Además, fomenta la inserción



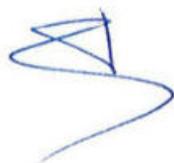
Cuestiones sociales y **relativas al personal**

laboral de manera indirecta, principalmente a través de compras de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo, con el objetivo de reforzar su actividad. Estas compras y contrataciones están recogidas en su **Política de Compras Responsables** y equivalió en 2021, en base a la metodología de cálculo de medidas alternativas, a la contratación de 61 personas con discapacidad.

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

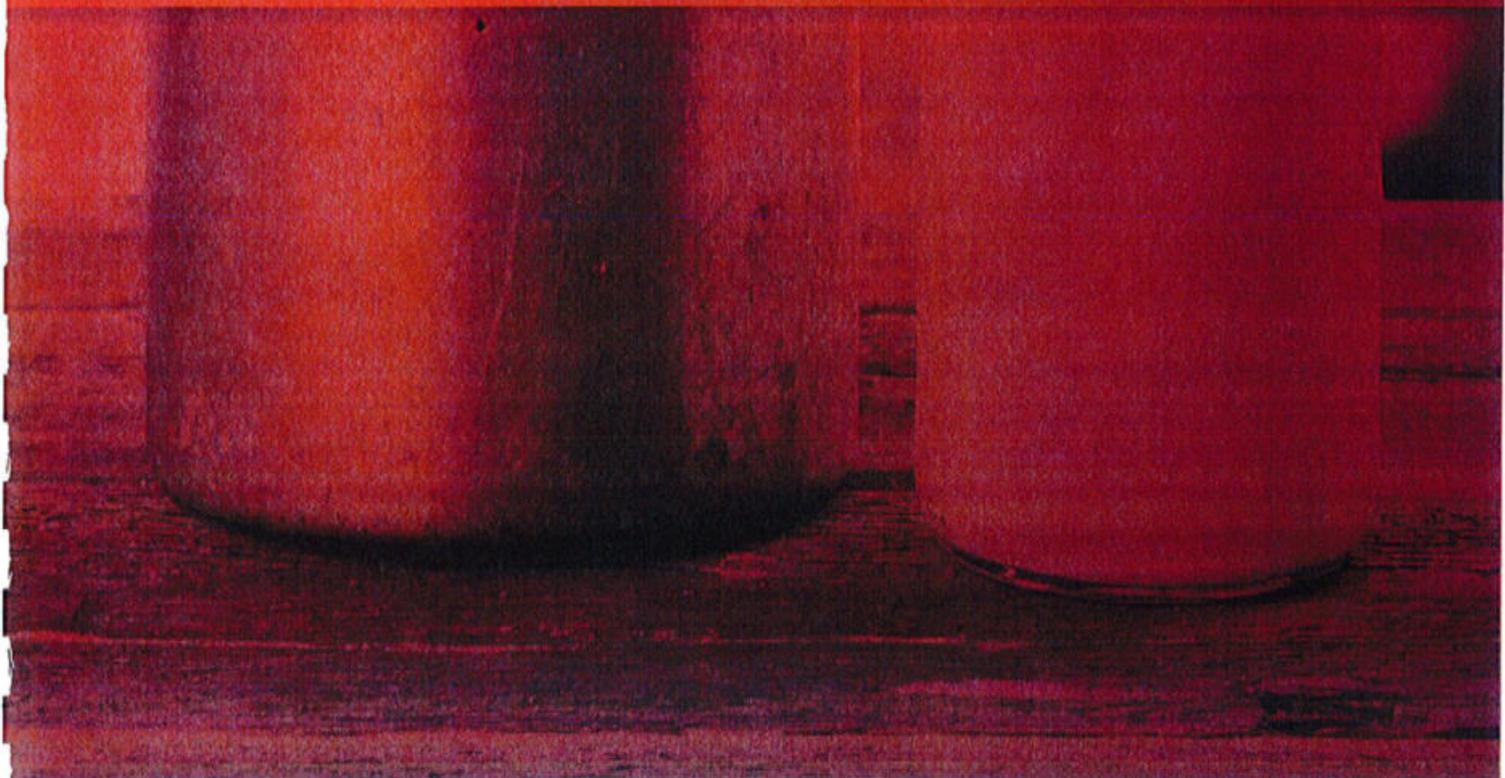
Cabe destacar el apoyo de Pascual a la discapacidad a través del deporte paralímpico, patrocinando el Plan ADOP desde su creación en 2005, sumándose a este compromiso público-privado para contribuir a dotar de los recursos necesarios a los deportistas españoles con algún grado de discapacidad, lo que marcó el inicio de una larga y fructífera relación de Pascual con el deporte paralímpico. En 2021 es reseñable el apoyo de Pascual y sus marcas al equipo paralímpico español en los Juegos Paralímpicos de Tokio.

Pascual estuvo presente en la Casa Paralímpica de España con un espacio de sus principales marcas [Pascual, Vivesoy, Bezoya, Mocay y Bifrutas] para dar a conocer su compromiso y apoyo a los deportistas españoles que del 24 de agosto al 5 de septiembre de 2021 compitieron en Japón por las medallas. Gracias al plan ADOP, la Casa Paralímpica de España, ubicada en el Palacio de los Duques de Pastrana de Madrid, abrió sus puertas durante la cita olímpica para compartir la magia de Japón y los éxitos de los deportistas españoles.





Igualdad



Igualdad

Igualdad

Desde la Corporación se defiende y fomenta el respeto, la diversidad y la igualdad de oportunidades entre los empleados, como parte del programa de fomento del talento diverso. Se refleja en nuestra Política de Personas, que orienta cómo debe ser la gestión de los procesos de personas en Pascual y pone foco en la importancia de la diversidad e igualdad para nosotros como una de las palancas de crecimiento y transformación de la compañía, formalizándolo así en uno de los pilares de la política: generar un entorno de trabajo inclusivo que promueva la aceptación de la singularidad y diversidad de todas las personas de nuestra organización. El Plan de Igualdad de la Corporación recoge las medidas para evitar la discriminación; la identificación, potenciación y desarrollo del talento femenino. Además, se fomenta la igualdad de oportunidades en contratación, relación con proveedores, identificación de talento interno y todos los procesos relativos a la gestión del capital humano.

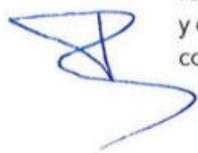
El **Plan de Igualdad**, que es de acceso público, proclama los principios de actuación corporativos, exigibles a todos, así como el principio de no discriminación y el de igualdad de oportunidades y se posiciona de modo terminante contra las prácticas de acoso laboral o sexual, estableciendo medidas para su prevención. El Plan está en línea con lo propuesto en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 27 de marzo de 2007. Además, este Plan incluye un protocolo específico de actuación en caso de acoso sexual o laboral. Igualmente se inicia la implementación de un plan de igualdad 2022-2026, que garantiza el cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que detalla la regulación de los planes de igualdad y su registro para las compañías de más de 50 empleados.

Adicional a nuestro Plan de Igualdad, Pascual ha lanzado su **campaña "Impulso a la Igualdad"** con el objetivo de seguir impulsando la sensibilización entre nuestras personas y poner en marcha iniciativas que sigan reforzando la 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)** y ha sido reconocida y premiada en gestión de la Diversidad e Igualdad a nivel nacional por Intrama, perteneciendo al top 30 de empresas con mejores prácticas.

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

Durante 2021 no se han descuidado cuestiones relevantes como la igualdad de trato en materia retributiva, se ha realizado una auditoría retributiva certificada con una consultora externa, que garantiza que no existe brecha salarial de género. Frente a posibles casos de acoso y discriminación, la Corporación dispone de un Canal Abierto, con las garantías precisas para fomentar su uso (comunicación, fácil acceso, confidencialidad, no represalias, gestión del conflicto de interés, etc.) que, entre otras funciones, se utiliza como punto de acceso para mitigar estos casos. Es importante destacar, que también se dispone de una **Aplicación Pascual Contigo** donde se recogen las medidas y actuaciones que se llevan a cabo pensando en los empleados, su bienestar y desarrollo, así como el equilibrio personal/profesional y sus relaciones con su grupo familiar. En conjunto, la guía recoge un conjunto de medidas sobre:



Igualdad

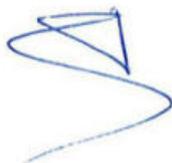
Conciliación y responsabilidad compartida que ayudan a equilibrar la vida personal y laboral con el máximo aprovechamiento del tiempo de trabajo y una gran orientación a resultados y al trabajo participativo.

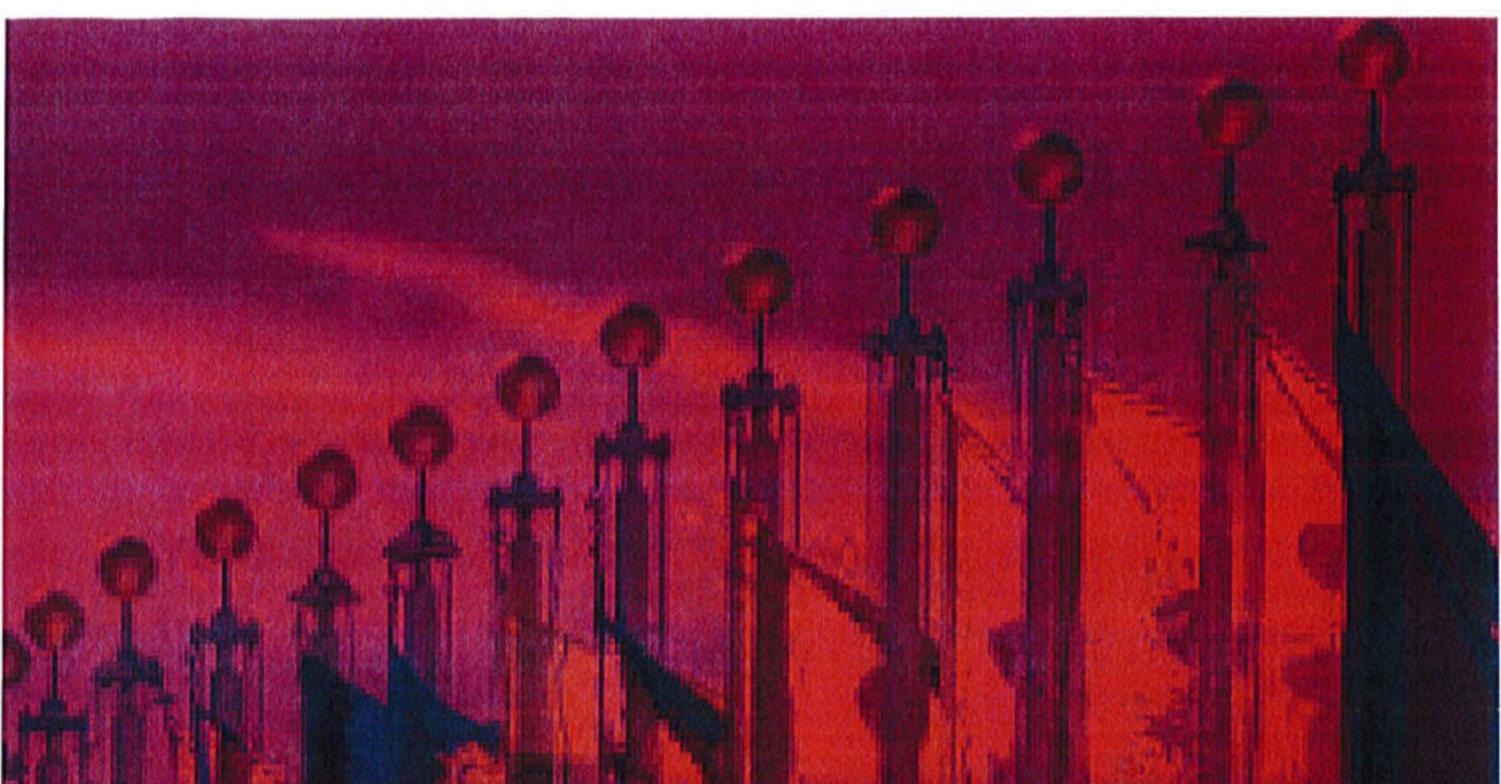
- La no discriminación y la Igualdad de Oportunidades en Pascual.
- La Integración de la diversidad, como ventaja competitiva de la compañía.
- Los Beneficios Sociales existentes.

Cabe incidir en 2021 en el citado lanzamiento de **"Ellas Toman Impulso"**, el programa de **Desarrollo del Talento Femenino**. Este programa ha puesto el foco en 4 pilares fundamentales:

- **Sensibilización:** a través de un Plan de Comunicación para toda la compañía, ligado al Plan de Igualdad que pretende que todos, hombres y mujeres, tomen conciencia de los sesgos inconscientes y de los patrones culturales aprendidos.
- **Empoderar:** impulsando diferentes actividades que co-crearán en foros de participación femenina y que se sustentarán en la experiencia real de las mujeres en las diferentes áreas de negocio de la compañía y que tienen como objetivo el empoderamiento de todas.
- **Aprendizaje:** con un itinerario formativo en la Comunidad de Aprendizaje al que todos, hombres y mujeres, podrán acceder y conocer las experiencias reales e inspiradoras de Presidentas, CEOs y Directivas de distintas empresas. A través de sus entrevistas, conoceremos su historia, a qué retos han tenido que enfrentarse y cómo los han superado.
- **Visibilidad:** generando alianzas para impulsar la visibilidad del talento femenino externamente en diferentes foros y construyendo juntos acciones para impulsar también la visibilidad interna.

Un hito destacable este año, reforzando nuestro compromiso con el talento femenino, es haber recibido el reconocimiento como **empresa adherida al Empowering Women's Talent**, un proyecto que nace con el objetivo de desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas. Este programa ofrece a los integrantes la oportunidad de inspirar, aprender y avanzar en materia de igualdad y diversidad.





Respeto de los
Derechos Humanos



Respeto de los **Derechos Humanos**

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

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 2021 no se han recibido denuncias en cuya resolución se haya constatado vulneración de derechos humanos. En 2020 tampoco se produjo ninguna denuncia por estos hechos.

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

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

Pascual, a través de su **Plan de Igualdad** se compromete con la ausencia total de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las que pudieran derivarse de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, promoviendo la eliminación de barreras para la incorporación de mujeres, su capacitación y clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo. Asimismo, se proclama, con la misma formalidad, que

Respeto de los **Derechos Humanos**

estas decisiones se adoptan en función de los méritos objetivados de las personas y de acuerdo con los valores de la compañía.

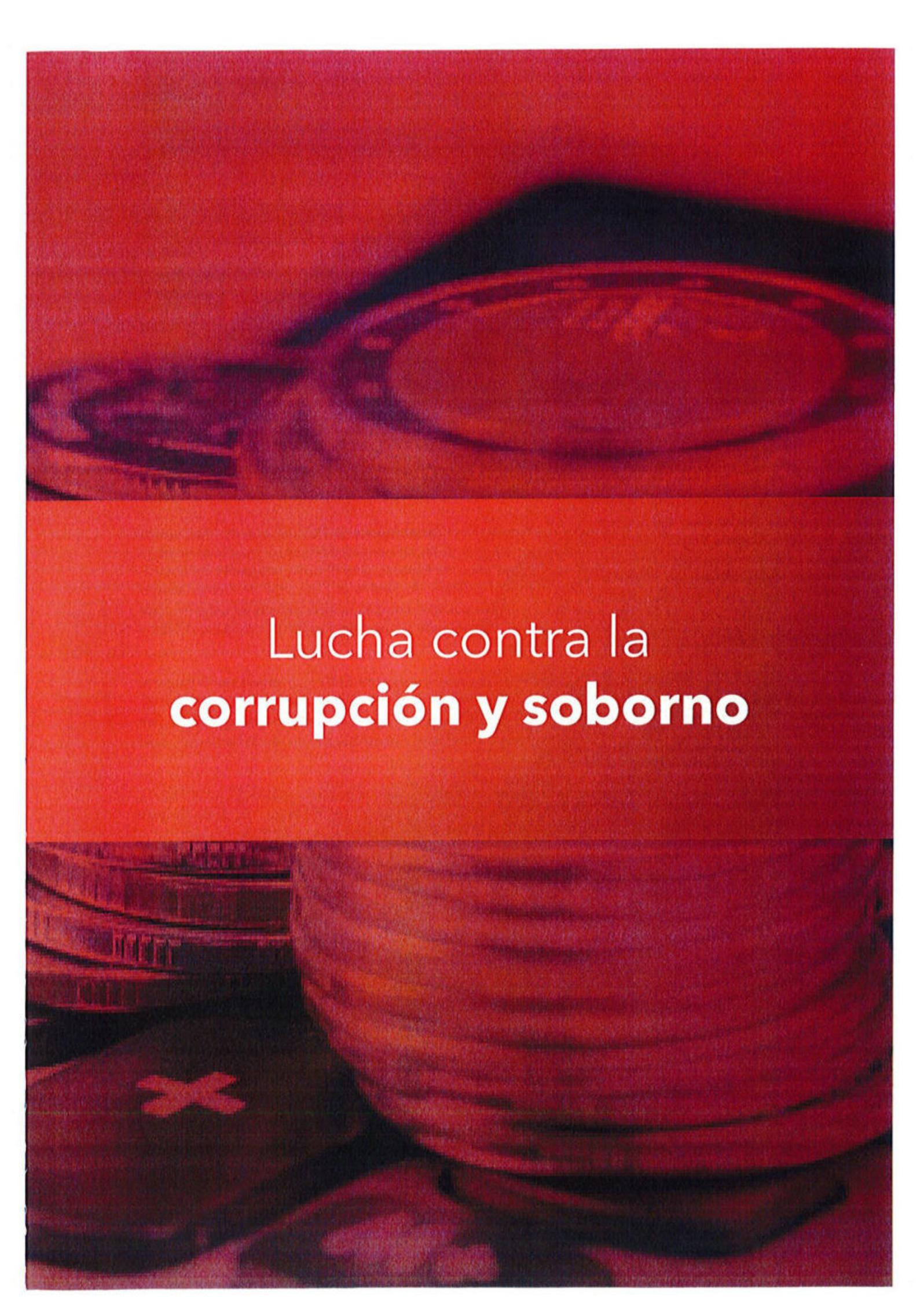
Este **Plan de Igualdad**, recoge actuaciones en:

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

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

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





Lucha contra la
corrupción y soborno

Lucha contra la **corrupción y soborno**

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

El **Código Ético de Pascual** constituye una declaración de los estándares de ética e integridad más elevados en todo lo que hacemos, y nos une a todos los que somos parte de esta actividad empresarial. Nuestra Cultura de Cumplimiento implica una conducta ética y supone actuar con integridad, previniendo, entre otras, las actividades de corrupción, soborno y blanqueo de capitales. La responsabilidad de administrar el Código radica en el Consejo de Administración, apoyándose para su gestión en la Función de Cumplimiento y Riesgos, entre cuyas funciones destacan la difusión del Código Ético, la revisión y adaptación de los sistemas de prevención y reporte, así como la identificación de los delitos a los que está expuesta la organización y los controles para evitarlos. Se han introducido cambios en el Código y se ha publicado la nueva versión actualizada en Normaliza, el espacio corporativo de normativas e instrucciones internas, con fecha 08/11/2021. En el mes de diciembre se ha comunicado a través de la Comunicación Interna el nuevo Código Ético.

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

En el mes de octubre 2021 se ha publicado una nueva norma de gestión aprobada por el Consejo de Administración en fecha 23/09/2021. El principal cambio introducido es que la posibilidad de hacer uso del Canal se ha extendido a cualquier grupo de interés externo, además de los propios empleados, de forma que cualquier grupo de interés es susceptible de ser demandante del Canal (clientes, proveedores, exempleados).

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

En el mes de diciembre se ha comunicado a los empleados la nueva **Norma de Gestión del Canal y una Guía rápida** del mismo con los mensajes más importantes, a través de la Comunicación Interna.

En 2021, Pascual ha seguido perfeccionando su **Sistema de Prevención de Delitos**. Este sistema permite minimizar los comportamientos que pongan en entredicho la ética e integridad de la Compañía, así como mejorar la capacidad de esta en la prevención, detección y capacidad de respuesta a temas críticos de cumplimiento normativo, integridad y ética. Para ello, Pascual ha analizado todos los posibles tipos de comisión de delitos a los que está expuesta, identificando e implantando los controles necesarios en cada función para minimizar su ocurrencia. Con esto se ha obtenido un mapa de riesgos que es revisado periódicamente por la Función de Cumplimiento y Riesgos y cada una de las áreas responsables de la Compañía.

Con el fin de reducir los riesgos relacionados con la corrupción y soborno, en todos los proyectos que impliquen adquisiciones o búsquedas de nuevos socios de negocio, Pascual cuenta con herramientas para realizar consultas e indagaciones razonables que incluyen un **análisis de**



Lucha contra la **corrupción y soborno**

integridad para evaluar y determinar si aquellos, por un lado, mantienen una cultura similar en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, y por otro lado, permiten la detección temprana de referencias adversas de esas contrapartes en materia de corrupción y soborno, así como en blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, etc., que desaconsejen el establecimiento de relación comercial. Estas herramientas, también se aplican durante el proceso de contratación de personal que van a ocupar posiciones especialmente expuestas, vigilando que la persona no haya sido encontrada culpable y/o condenada por delitos relacionados con malversación, fraude, blanqueo, extorsión, soborno, etc.

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

- Política de cumplimiento, PO-BG-00-00-00-002 , 17/11/2017.
- Código Ético Pascual, PO-BG-00-00-00-001, de 8/11/2021.
- Norma de Gestión del Canal Abierto, NG-CL-CO-00-00-005, 14/10/2021.
- La dirección e-mail de Cumplimiento Corporativo cumplimiento@calidadpascual.com se encuentra disponible en la web <https://www.calidadpascual.com/hablamos>.
- Manual de Cumplimiento, MG-CL-CO-00-00-003, 16/09/2019.
- Proceso de Gestionar Sucesos Compliance, PR-CL-00-00-00-003, 16/09/2019.
- Proceso de Verificar Cumplimiento, PR-CL-00-00-00-001, 16/09/2019.
- Proceso de Identificar e incorporar requisitos de cumplimiento, PR-CL-CO-00-00-002, 04/03/2019.
- IT de Identificación y evaluación del cumplimiento normativo en los centros de trabajo, IT-CL-CO-00-00-003, 29/11/2019.
- Norma de Gestión de Regalos, NG-BG--CO-00-00-001, 01/12/2017.
- Procedimientos de Donaciones y Asociaciones, PR-CO-CO-00-00-005 de 04/05/2018 e IT-LD-CP-00-00-010 de 11/05/2018.
- Gestionar aportaciones monetarias, IT-EF-CO-00-00-001, 22/05/2018.
- Gestión de productos lácteos subvencionados, IT-AD-CP-00-00-001, 16/12/2015.
- IT de Gestión de Subvenciones, IT-EF-00-00-00-001.

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

En materia de denuncias, durante el año 2021 no se ha realizado ninguna denuncia por corrupción y/o soborno con funcionario público, no produciéndose ningún impacto en este sentido.

Lucha contra la **corrupción y 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 2021 esta partida ascendió a más de 1,7 millones de euros (incluyendo las aportaciones realizadas a Bancos de Alimentos) vs 3,4 millones de euros en 2020.





Sociedad



Sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

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

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

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

Pascual, a lo largo de sus 50 años de vida, ha sido **pionera en el desarrollo, fabricación y comercialización de alimentos saludables**. En el momento actual, debido al contexto la compañía quiere avanzar y dar un paso sustancial para convertirse en referente como empresa saludable y orientada al bienestar de las personas. Para alcanzar esta ambición, la salud se sitúa en el corazón del negocio responsable y en sus procesos clave como son la innovación, el desarrollo, la fabricación, y el posicionamiento de los productos y servicios.

Pascual se ha **adherido al sistema de información nutricional voluntario, Nutri-Score**, que aparece en el frontal de sus productos de una forma muy sencilla e intuitiva a través de un sistema gráfico de letras y colores. La compañía ha dado este paso para ayudar al consumidor a tomar una decisión en el momento de compra a partir de la información que figura en el envase. Pero su compromiso va más allá, y ha desarrollado un ambicioso **Modelo de Perfil Nutricional** a través de una metodología propia por la que Pascual categorizará todos sus productos en base a su composición nutricional y, en la que el etiquetado nutricional, Nutri-Score, es una variable más. Con este modelo queremos dotar de mayor calidad nutricional la dieta de nuestros consumidores y conseguir un impacto positivo en la alimentación de la población, y aspiramos a tener los productos con la composición nutricional más equilibrada del mercado.

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 los dos últimos años se ha aplicado el perfil nutricional a 21 referencias, lo que representa el 47% del portfolio, así como a la totalidad de las innovaciones de producto. Entre los que destacan:

- **Batidos Pascual:** con su mejora nutricional consigue la letra A de Nutri-Score. El lanzamiento de los primeros batidos formulados en base a los criterios de alimentación recomendados para los centros educativos permite a la marca consolidar su compromiso nutricional con la población infantil. La nueva fórmula, con una reducción de un 50% de azúcar añadido respecto a 2020 en las referencias de chocolate, vainilla y fresa, y el lanzamiento de una nueva de chocolate sin lactosa, con un 62% menos de azúcar añadido que la media del mercado

Sociedad

batidos sin lactosa, pretende ayudar a los niños a acostumbrarse a sabores menos dulces y más naturales, y favorecer así los hábitos de vida saludables.

- **Bifrutas:** con una nueva propuesta utilizando ingredientes de origen 100% natural y vitamina C; manteniendo al producto libre de conservantes, colorantes y edulcorantes; aumentando sus proporciones de leche y zumo; y reduciendo hasta en un 33% los azúcares añadidos.
- **Mocay:** con su compromiso de acabar con el azúcar en el tueste de sus cafés, marcándose el objetivo de mejorar la naturalidad de toda su gama, con 0% de torrefacto en sus mezclas de café para finales de 2022. Así, se convertirá en el primer gran fabricante en eliminar este proceso de todo su catálogo.
- La apuesta de Pascual por **la innovación** le ha llevado a redefinir sus productos, adaptándolos a nuevas oportunidades y ampliando sus gamas. Un ejemplo de ello es el relanzamiento de sus **zumos Pascual Essential**, ampliando su portfolio y mejorando su calidad nutricional, eliminando todos los azúcares añadidos. Las nuevas referencias de la marca cuentan con la máxima calificación que puede tener un zumo en el sistema Nutri-Score, y el nuevo formato en PET de 200 ml de zumo de naranja con pulpa 100% exprimido es fruto de la escucha a nuestros clientes y una clara apuesta por el impulso de un modelo de vending saludable.

Además, Pascual impulsa la **promoción de hábitos de vida saludables** para ayudar a las personas a mejorar su calidad de vida y bienestar.

- **"Vive tu Salud": el compromiso de Pascual con la salud:** en Pascual existe el compromiso de ayudar a mejorar la calidad de vida de los consumidores y la sociedad. Bajo el programa de "Vive tu salud", la compañía promueve hábitos de vida saludable a través de una web y su perfil de Instagram y desarrolla, entre otros, talleres sobre desayuno para fomentar la variedad y una dieta equilibrada. La situación actual de pandemia ha hecho que, de forma temporal, las iniciativas presenciales estén paralizadas.
- **Relación con el entorno sanitario y los profesionales de la salud:** apoyando a los profesionales de la salud desde dos enfoques diferentes: mediante alianzas con el profesional para impulsar iniciativas dirigidas a educar a la población en alimentación saludable o en la promoción de hábitos saludables y la adaptación del paciente a su entorno, campo en el que destaca el **premio "Promoción del autocuidado y de hábitos de vida saludable"**; e intentando, por otro lado, poner en valor su labor con iniciativas como el **"Concurso de relatos"**, en el que los profesionales recopilan sus propias vivencias. La situación actual de pandemia ha provocado que, de forma temporal, las iniciativas con este colectivo se hayan tenido que adaptar a esta nueva situación.
- **Acciones con empleados:** Pascual orienta a los empleados hacia la mejora de sus hábitos de vida saludable a través de talleres de etiquetado y desayuno, aprendizaje sobre el papel de los productos en la alimentación equilibrada, consejos sobre estilos de vida saludable. Nuestra aspiración es convertir a los empleados en los mejores embajadores de salud. En 2021 se ha desarrollado un itinerario formativo para empleados en materia de perfiles nutricionales y Nutri-Score.

Dentro de las medidas para mejorar e impulsar la salud y el bienestar en la sociedad, destacan las desarrolladas en el marco del fomento del desarrollo de la actividad física, el apoyo al deporte y la vida activa, como es el apoyo a la discapacidad a través del deporte paralímpico con el patrocinio del Plan ADOP, así como la colaboración con otras competiciones deportivas de interés por su impacto local donde la compañía desarrolla su actividad.

Sociedad

- El **Instituto Tomás Pascual Sanz** centra su actividad en el desarrollo de líneas de trabajo de vinculación y apoyo al negocio de Pascual, como son el fomento de la divulgación nutricional que ayude al consumidor a una mejor comprensión del etiquetado nutricional de los alimentos; el diseño de contenidos educativos en el ámbito de la alimentación saludable en colaboración con centros docentes; su plan digital de generación de contenidos propios en su página web y perfiles en redes sociales; o con su observatorio de salud como iniciativa de escucha de tendencias.

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

La gestión de las personas es un pilar fundamental de la estrategia corporativa, así como una vía esencial que constata una gestión responsable y alineada con la cultura y valores de la compañía. Pascual trabaja para capacitar a las personas que forman parte de esta compañía y mantiene su espíritu de empresa familiar en un compromiso ineludible para que todo el equipo humano pueda conciliar su vida profesional con su vida personal. Un trabajo que ha vuelto a situar a la compañía entre las 100 empresas más valoradas para trabajar del Ranking MERCO. El compromiso con la sociedad se desarrolla a través de distintas iniciativas para impulsar el empleo, la diversidad, el desarrollo local, el bienestar animal, las poblaciones locales y el territorio y mejorar el entorno que le rodea, por ejemplo, a través de las actividades de la Fundación Tomás Pascual Sanz y Pilar Gómez-Cuétara, como la iniciativa de agua para todos, que busca la financiación de proyectos que tienen como principal objetivo mejorar el acceso al agua potable para poblaciones desfavorecidas.

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

- **Certificación EFR de Fundación Másfamilia con el nivel A de excelencia:** esta certificación fue obtenida por primera vez en el año 2008 y, en 2017, alcanzando el nivel A de excelencia gracias a las medidas encaminadas a garantizar el bienestar del equipo que, en línea con la norma EFR, se ha ido articulando en distintas áreas: calidad en el empleo, flexibilidad, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional, igualdad de oportunidades y liderazgo. Hoy, Pascual cuenta con más de 200 iniciativas en estos campos, siendo el Flexiwork y la posibilidad de acceder a un seguro médico dos de las más valoradas por los empleados.
- **Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE):** una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implantación de planes y medidas de igualdad, en áreas como el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, incluidas las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la política retributiva con enfoque de género, la comunicación inclusiva o los aspectos relativos al modelo organizativo, entre otros.
- **Certificación Equal Pay (2019-2021):** analiza la igualdad de trato, en materia retributiva en lo relativo a la Retribución Fija entre hombres y mujeres que ocupan "puestos de igual valor",

Sociedad

a través de la medición de la diferencia salarial entre hombres y mujeres para puestos de igual valor, o equivalente, y que garantiza que la variable "género" no es estadísticamente significativa en Pascual.

- **Chárter de Teletrabajo de la Fundación Másfamilia:** una carta de compromiso que firman de manera voluntaria las empresas e instituciones para fomentar un claro compromiso con la cultura de la flexibilidad laboral y el teletrabajo; el respeto por el medioambiente, la diversidad y la inclusión y el reconocimiento y pedagogía sobre los beneficios de una cultura flexible.
- **Chárter de la Diversidad (2020-2022) de la Fundación Diversidad:** una carta europea de principios que firman con carácter voluntario y gratuito las empresas y organizaciones de España para visibilizar su compromiso con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.
- **Programa Empowering Women's Talent para impulsar su talento femenino:** reforzando el compromiso con el talento femenino, mediante la adhesión a este Programa, un proyecto impulsado por Equipos&Talento, que nace con el objetivo de desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas. Este programa ofrece a todos sus integrantes la oportunidad de inspirar, aprender y avanzar en materia de igualdad y diversidad.

Pascual escucha en continuo y de una manera innovadora, la voz protagonista de sus empleados, adaptándose a sus necesidades y dando respuesta bajo un paradigma de agilidad. La compañía ha apostado por **Nailed, herramienta que permite crear una cultura de feedback continuo**, conociendo a tiempo real cómo se encuentran nuestras personas, qué necesitan y así poner en marcha acciones rápidas que ayuden a construir un mejor lugar de trabajo.

Desde la perspectiva de desarrollo social, en el año 2021, la Fundación Tomás Pascual y Pilar Gómez-Cuétara ha apoyado la construcción de 10 pozos en 6 países de África, con un impacto en 8.972 beneficiarios y el el Centro de Investigación de Valores (CIVSEM), una iniciativa de la fundación para formar en valores y en herramientas de coaching para el crecimiento personal y profesional, ha desarrollado 6 programas en los que han participado 896 personas, realizando 1.413 sesiones de coaching.

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 la compra 100% local de leche, trabajando en el asesoramiento y mejora continua con granjas familiares con contratos estables y de larga duración. Todas las granjas proveedoras de la compañía disponen del de Bienestar Animal. El **modelo de certificación de Bienestar Animal** que tenemos es la **Certificación Welfair** que 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.

Sociedad

En 2021, Pascual ha certificado en Bienestar Animal las natas y mantequillas que fabrica en sus instalaciones, así todos los lácteos que produce la compañía tienen el sello de Bienestar Animal. Además, ha comenzado a envasar su gama de natas en **Tetra Brik Bio-Based**, envases más sostenibles elaborados con un 89% de materiales procedentes de fuentes renovables a base de caña de azúcar y cartón FSC.

Vivesoy se ha convertido en la única marca de bebidas vegetales con todo su cultivo 100% local, ahora certificada por AENOR. **Pascual impulsa el cultivo local** junto a agricultores locales, a través de contratos directos previos a la siembra, en Castilla y León, Extremadura, Aragón, Navarra y Cataluña, generando empleo local y favoreciendo el desarrollo rural, además de minimizar el impacto medioambiental de su actividad y favorecer la economía circular. El 100% de la soja no transgénica para consumo humano que se cultiva en España es empleada por Pascual para elaborar sus bebidas vegetales bajo su marca Vivesoy. Este compromiso se extiende a la avena, almendra y frutos secos, y se une a su ambición de ser referente como empresa saludable, lo que ha permitido a Vivesoy presentar la primera gama del mercado 0% azúcar y 100% cultivo local de soja no transgénica con certificación AENOR Origen Garantizado 100% Cultivo Local.

Las 6 fábricas de la organización se encuentran en municipios de menos de 34.000 habitantes, algo que ayuda a fijar población, promover el empleo local y la actividad económica en estas zonas.

Pascual, a través de su empresa **Qualianza** (cuarto distribuidor de España), ofrece sus **servicios integrales** para sus 62.349 clientes de hostelería y alimentación tradicional, a través de las 24 delegaciones comerciales que conforman la red nacional de distribución propia, junto a 421 distribuidores, que permiten estar presentes en 1 de cada 3 establecimientos de hostelería en nuestro país.

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

- **Mocay Academy:** programa de la marca de café Mocay para formar a baristas y sacarle el máximo rendimiento al producto, conocer todas las técnicas para mantener la máquina a punto, y descubrir nuevos combinados y leches especiales con los que sorprender y fidelizar a sus clientes.
- **Kitchen Academy:** la nueva apuesta de Pascual para impulsar la formación y el negocio hosteleros. Pascual Profesional crea esta escuela de negocios que nace con el objetivo de impulsar la formación y el sector Horeca, ofreciendo talleres y eventos que ayuden al hostelero a alcanzar todas sus metas profesionales de desarrollo del negocio.

En 2021 Pascual ha continuado muy atento a las necesidades de sus clientes, especialmente del sector de la hostelería tan azotado por la pandemia. La estrategia de hostelería de Pascual pasa por convertirse en un socio de referencia, más que en un proveedor. El objetivo es **ayudar al pequeño hostelero** a desarrollar sus capacidades y atraer negocio a su establecimiento. Una vocación de servicio para llegar a alrededor de más de 60.000 establecimientos de hostelería, muchos de ellos con volúmenes modestos que están en una condición más vulnerable para hacer frente a esta crisis.

Para ello, la compañía lanzó el año 2020 y ha seguido desarrollando a lo largo de 2021, un **plan #PequeñoGranHostelero de reencuentro y reactivación** para ayudar a los clientes del canal más castigado por la pandemia. El plan constaba de tres fases, un primer momento de Reapertura, en el que los expertos de hostelería de la compañía ayudaban a gestionar aspectos

Sociedad

administrativos, facilitando los pagos de las deudas, así como colaborando en la puesta a punto de las instalaciones y todo lo necesario para que el profesional se encuentre en las condiciones para reabrir su negocio. La reactivación constituyó el segundo estadio con un esfuerzo importante para reavivar el consumo entregando, entre otras acciones, gratuitamente más de 1,2 millones de litros y kilos de productos Pascual. Por último, la reinversión tiene que ver con todas las iniciativas para ayudar a entender y adaptarse a las nuevas formas de consumo.

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

En el contexto de la pandemia provocada por la COVID-19, Pascual ha continuado desarrollando una escucha más local de aquellas necesidades y expectativas derivadas de su impacto social y económico, dando respuesta a través de la donación sus productos y aportando valor más allá gracias a la progresiva incorporación de actividades la propia cadena de valor de estas asociaciones. Las cinco entidades de utilidad pública con las que colabora la compañía son las siguientes:

- **Fundación ONCE:** aliado social en el ámbito de la discapacidad, con distintas acciones, tales como la inserción laboral directa de personas con discapacidad a través de la adhesión al Foro INSERTA (8 empleados, lo que sitúa a Pascual con un total 61 profesionales con discapacidad) la inserción laboral indirecta a través de la compra de bienes y servicios a ILUNION, o la compra del cupón de varios de los sorteos extraordinarios de la ONCE.
- **Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL):** aliado social en el ámbito de la alimentación, a través de la donación de producto y de la sensibilización y aportación al desarrollo social con el voluntariado corporativo.
- **Cruz Roja Española:** aliado social en el ámbito de la salud y el bienestar, junto a quien Pascual desarrolla distintas acciones orientadas a la promoción de buenos hábitos de vida saludable.
- **Cáritas Española:** aliado social en el ámbito de la exclusión social, a través de la compra de bienes y servicios, así como del asesoramiento de nuestros directivos y profesionales a sus empresas de economía social.
- **Fundación A LA PAR:** aliado social en el ámbito de la discapacidad intelectual, mediante una colaboración de carácter transversal centrada en la compra de bienes y servicios a su Centro Especial de Empleo y la sensibilización a los empleados, con la organización de reuniones y eventos en sus instalaciones o los "días sin cole" y los campamentos de verano para hijos de empleados, entre otros. Todo ello desde la promoción de hábitos de vida saludables, como eje vertebrador.

Dar lo mejor en Medioambiente: con el objetivo fundamental de minimizar el impacto medioambiental de la actividad y favorecer la economía circular, desde las operaciones sostenibles, evitando que cualquier residuo generado tenga como destino final el vertedero, obteniendo el **Certificado "Residuo Cero" de AENOR** en todos los centros de trabajo, y avanzando en la circularidad de los residuos junto al Grupo Saica; optimizando los consumos de agua y energía para reducir el impacto ambiental y los costes operativos en la producción; y acreditando el compromiso con una construcción sostenible; e impulsando la economía circular, mediante el cálculo y reducción de las emisiones de CO² equivalentes, generadas directa o indirectamente en el desarrollo de la actividad de la empresa, asociadas a los centros de trabajo,



Sociedad

al transporte y a la distribución de los productos; reduciendo de manera significativa la huella de carbono asociada al transporte en toda la cadena de valor; y ejecutando la **Estrategia de Envases Sostenibles**, para garantizar que los envases comercializados sean, no solo reciclables sino realmente fundamentados sobre las bases del ecodiseño .

Pascual considera que un envase sostenible es aquel que ha sido diseñado teniendo en cuenta la minimización del impacto ambiental en su ciclo de vida y tiene una segunda vida útil **contribuyendo a alcanzar el residuo 0 a vertedero**.

Los **principales avances en 2021 en esta materia**, impulsados por las marcas comerciales, han sido los siguientes:

- **Leche Pascual:** con el lanzamiento de la **primera botella de leche en España hecha con materiales de origen vegetal**. Una innovación pionera que se compone en un 28% de materiales renovables elaborados a partir de caña de azúcar, sustituyendo materiales de origen fósil y reduciendo las emisiones de CO². El nuevo envase cuenta, además, con un nuevo sistema de apertura fácil de abrir en un solo paso, mucha más accesibilidad, y un nuevo tamaño de 1,5 litros. Con la introducción de este nuevo material, bautizado como Biopet, las nuevas botellas disminuirán la cantidad de plásticos de origen fósil introducidos en el mercado y reducirán emisiones. Este avance se suma al lanzamiento el año pasado, del nuevo envase "Tetra Brik® Aseptic Bio-based" fabricado a base de caña de azúcar y cartón FSC, que proviene de bosques gestionados de manera responsable y otras fuentes controladas, según los criterios del Forest Stewardship Council, y responde a 3 criterios ambientales: renovabilidad, minimización del impacto ambiental y reciclabilidad. Además, el tapón está elaborado a base de caña de azúcar, sustituyendo el anterior de origen fósil.
- **Bezoya:** con **todos sus formatos de botella 100% plástico reciclado (rPET)**, consolidando el liderazgo sostenible de la marca en el mercado de aguas. Además, afianza ese posicionamiento con el lanzamiento de un nuevo formato "Bag in Box" de 8 litros para el canal de alimentación. Una caja de agua con todas las comodidades para el transporte por parte del consumidor. Este nuevo formato de gran tamaño no solo representa una propuesta disruptiva de gran valor gracias a la incorporación de un grifo dispensador, sino que permite a la marca fomentar la hidratación saludable y utilizar un 60% menos de plástico por cada litro de agua en comparación con otros formatos de gran tamaño.
- **Bifrutas:** con el lanzamiento de sus **nuevos briks PlanT Based de plástico de origen vegetal**, compuestos del 77% de materias primas renovables, utilizando cartón con certificación FSC®, con un nuevo tapón 100% renovable y caña de azúcar, con un 50% de polietileno reciclado en los agrupadores retráctiles (evitando utilizar 30.000 kg de plástico virgen), con pajitas de papel (ahorrando 95 millones de pajitas de plástico y reduciendo 40.000 kg de plásticos de un solo uso). Todo ello permitirá ahorrar más de 450 toneladas de plástico de origen fósil anualmente, el equivalente al plástico que se recicla en una ciudad de 26.500 habitantes, dejando de emitir 728 toneladas de CO² a la atmósfera, el equivalente a lo que produce una flota de 352 coches en un año.
- **Mocay:** con **todas sus cafés monodosis 100% compostables**. Mocay lanza 7 referencias de café monodosis 100% compostables, y se posiciona como la única marca de café con formatos monodosis de 3 sistemas diferentes donde todos los envases son 100% compostables. Esta segunda generación de cápsulas es más respetuosa con el medioambiente, ya que se puede desechar a través del contenedor municipal para basura orgánica, asegurando que en pocos meses el residuo que dejan se transforma en abono orgánico, cerrando así el ciclo del producto y fomentando la economía circular.



Sociedad

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

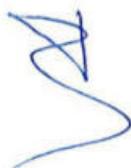
La Corporación basa estos compromisos con la sociedad en una serie de **principios de actuación** que se han definido con el propósito de asegurar que su actividad se realice bajo los más **estrictos niveles de ética y profesionalidad**. Este compromiso se guía por lo incluido en la Política de Cumplimiento,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

La Corporación siempre ha apostado por la **sostenibilidad integral (económica, social y ambiental)** del sector agroalimentario en general, y de la industria alimentaria en particular. La contribución a la generación de valor al conjunto de la cadena alimentaria, garantizando su equilibrio, en beneficio del sector, es, junto a la nutrición y la salud y el medio ambiente, uno de los objetivos fundamentales para Pascual, que cree firmemente en los compromisos público-privados entre el sector y las Administraciones Públicas, como garantía de éxito.

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

Asociaciones empresariales:

- Asociación Española de Ciencia Avícola (AECA).
- Asociación Española de Empresas de Productos de Marca (Promarca).
- Asociación Española de Industrias de Ovoproductos (INOVO).
- Asociación Multisectorial de Empresas de Alimentación y Bebidas (AME).
- Asociación Nacional de Empresas de Aguas de Bebida Envasadoras (ANEABE).
- Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC).
- Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial (Autocontrol).
- Federación Castellana y Leonesa de Industrias Lácteas (LacteaCYL).
- Asociación Española del Café (AECafé).
- Federación Nacional de Industrias Lácteas (FeNIL).
- Instituto de Estudios del Huevo.
- Asociación de Industrias Lácteas de Cantabria.



Sociedad

Asociaciones profesionales:

- Asociación de Empresarios Artesanos de Pastelería de Madrid (ASEMPAS).
- Asociación de Directivos de Comunicación (DIRCOM).
- Asociación de Empresarios de Aranda y la Ribera (ASEMAR).
- Asociación Española de Anunciantes.
- Asociación Española de Auditores.
- Asociación Española de Gerencia de Riesgos y Seguros (AGERS).
- Asociación Española para la Calidad (AEC).
- Centro Español de Logística.
- Club Excelencia en Gestión (CEG).
- Club Greco.
- Confederación de Empresarios de Hostelería de España (CEHE).
- Ecoembes.
- Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas (FIAB).
- Fundación Alimentum.
- Instituto Vasco de Logística.
- Marcas de Restauración.
- Asociación Escuelas de Hostelería (AEHOS).
- Asociación de Cocineros y Reposteros de Madrid (ACYRE).
- Asociación Madrileña de Empresarios de Restauración (AMER).

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.

Sociedad

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

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

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

Los **sistemas de supervisión y auditoría** tienen distintos enfoques en virtud del origen del proveedor. En el caso de proveedores de Huevo Cáscara y Vegetales, se rellena/verifica el cuestionario con el granjero. En el caso de proveedores de leche cruda, durante las visitas rutinarias se verifican in situ los requisitos previamente cuestionados que, además, según la puntuación resultante, repercute en el precio de compra de leche. Durante el año 2021 fueron visitados y supervisados 314 ganaderos vs 312 ganaderos en 2020 según nuestros procedimientos de verificación, y todos superaron el proceso satisfactoriamente. En el resto de los proveedores, el sistema de supervisión se articula a través del seguimiento de sus certificados o estándares internacionales.

Los proveedores se dividen en distintos tipos según el producto o servicio que suministran. Según el tipo de proveedor se les formulan unas preguntas de control sobre cumplimiento legal en materia Social, de igualdad de género y ambiental, según la legislación que aplique en su sector de actuación y otros datos como:

1. Porcentaje de empleados con discapacidad en plantilla.
2. Economía local. Porcentaje de los productos suministrados que son fabricados en España.
3. Si dispone de un plan de promoción de la salud.
4. Si publica una memoria anual de reporting no financiero, informe de RSC o similar.

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



Sociedad

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

El volumen de negocio que Pascual ha generado a terceros ascendió a 674 millones de euros en España vs 633 millones en 2020, que corresponde al 96% del negocio total (más de 3.400 proveedores a nivel nacional). Esto es fruto de una **práctica de compras responsables en términos sociales, ambientales y laborales**, donde uno de los ejes es el fomento del empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio.

Consumidores

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

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

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

Sociedad

	ISO 9001 +14001	ISO +14021	ISO 9001	ISO 45001	EFB	Bienestar Animal	ISO 22000	FSSC 22000	BRC	SAE	Huél	VLabel	Origen Garantizado	Huella de Carbono	Residuo Cero
Artesa	■		■	■	■										■
Complejo Aranda	■			■	■	■									■
Receptor de leche	■			■	■	■	■	■		■					■
Servicio	■			■	■	■	■	■			■				■
Sin Suja y Huél CBV	■			■	■	■			■	■	■	■	■	■	■
Salsas y salsas	■			■	■	■			■	■	■				■
Alimentos para	■			■	■	■				■	■				■
Bezafe I	■			■	■										■
Bezafe II	■			■	■		■								■
Gerb	■			■	■	■	■	■							■
Testafes	■			■	■										■
Aprovisionamiento Leche	■			■	■	■	■	■		■					■
Mantecas	■			■	■										■
Delegación Madrid		■		■	■										■
Delegación Valencia		■		■	■										■
Delegación Valencia		■		■	■										■
Delegación Barcelona		■		■	■										■
Resto delegaciones (23)				■	■										■

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

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

- **Residuo Cero de Aenor** para todos los centros.
- La **norma FSSC 22000** de la mantequera.

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

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

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



Sociedad

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 2021 se recibieron 678 reclamaciones de consumidor frente a 1.512 de 2020 (2,5 ppm de producto comercializado, frente a 8,8 ppm del año anterior).

En cuanto a reclamaciones de cliente se han tramitado 1.618 en el año 2021 frente 1.268 reclamaciones del año anterior.

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

Información fiscal

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

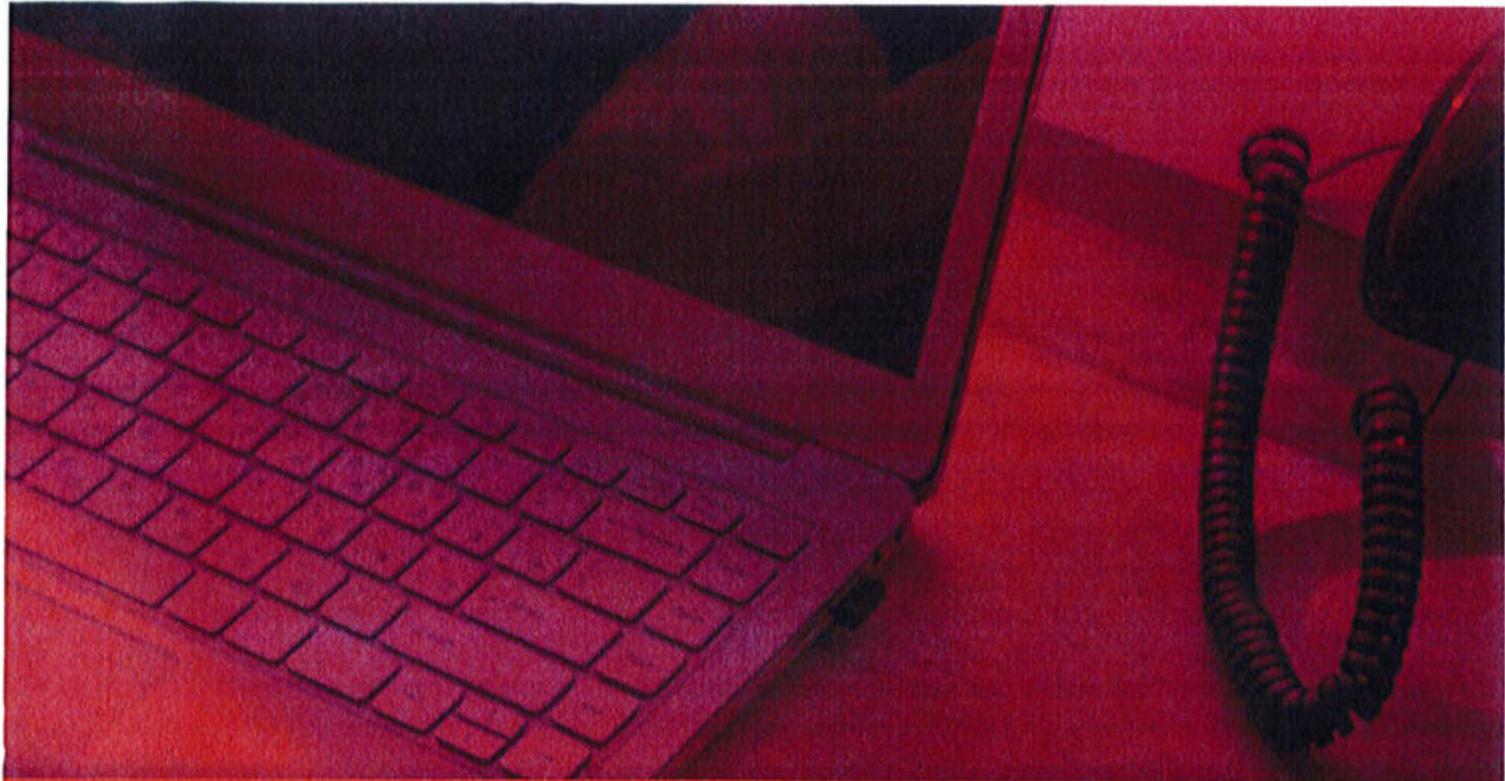
Los **principios** sobre los que se articula la **estrategia fiscal de la Corporación** son los que a continuación se definen:

- **Consistencia**, en el sentido de que la estrategia fiscal tiene vocación de permanencia, y transparencia, por lo que debe darse a conocer a todos los miembros de la organización en su conjunto.
- **Estricto cumplimiento de la legalidad vigente** y de los criterios doctrinales y jurisprudenciales aplicables, para la obtención de la máxima seguridad jurídica en el desarrollo de la actividad del Grupo.
- **Toma de decisiones informada y fiscalmente responsable**, basadas en una interpretación razonable de la norma.
- **Actuación proactiva** ante los riesgos fiscales, evitando así, en la medida de lo posible, el cuestionamiento por parte de la Administración Tributaria de la correcta aplicación de la norma fiscal.
- **Relación fluida** con los órganos de la administración tributaria, fundamentalmente en los principios de buena fe y colaboración con la Administración, en el ámbito nacional, regional o local.

FISCALIDAD Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

	2021	2020
Beneficio antes de impuestos (miles de euros)*	-1.906	-10.917
Impuestos sobre sociedades pagados (miles de euros)	-345	493
Subvenciones de capital recibidas (miles de euros)	0	0

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



Acerca de este
Informe



Acerca de este informe

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

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, la Corporación ha llevado a cabo un **análisis de materialidad** que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. En general, se presenta la información del ejercicio en curso, que será tomado como año base para futuros ejercicios. No obstante, este Estado de Información No Financiera contempla ciertos datos comparativos con años anteriores en algunos indicadores ya reportados en el Informe de Gestión y Negocio Responsable.

La Corporación dispone de dos procesos estratégicos que le permiten desarrollar una estrategia equilibrada y responsable orientada a dar respuesta a las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

El proceso "escuchar a los grupos de interés" tiene como propósito "**Conocer y evaluar las necesidades y expectativas de los grupos de interés relevantes con el fin de identificarlas e incorporarlas a la gestión de cada ámbito relevante y de incorporar dicho conocimiento en la formulación de la estrategia de la Compañía**" y se estructura en torno a tres grandes fases que se ejecutan dentro del marco del ciclo anual de gestión:

A. Realizar y actualizar el mapa de grupos de interés y su segmentación.

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

b. Escuchar a través de los canales de escucha y 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 nuestros grupos de interés. Estos canales generan información valiosa, tanto para la toma de decisiones de cada área y gestor, como para la toma de decisiones estratégicas.

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

Aunque la escucha a los grupos de interés se realice de manera continua, durante los primeros meses del año y con el objetivo de ser un input relevante para la estrategia, se realiza un análisis extrayendo aquellas conclusiones, necesidades y expectativas más relevantes de cada segmento de grupo de interés. Toda esa información, obtenida a partir de diversos informes, estudios, encuestas, entrevistas, reuniones..., se vuelca en una base de datos sobre la cual se realiza un análisis de afinidad.

Los asuntos materiales que hemos identificado en 2021 son los siguientes:



Acerca de este informe

1. Valor de la empresa

- Reputación de empresa/marcas.
- Crecimiento rentable y sostenible.
- Creación y reparto de valor.
- Credibilidad y cumplimiento.

2. Productos y consumo

- Alimentos seguros.
- Calidad de producto.
- Nutrición y salud.
- Naturalidad.
- Origen local.
- Experiencia de consumo.
- Experiencia de compra.
- Portfolio competitivo.

3. Medioambiente

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

4. Impacto social

- Compromiso con la sociedad (empleo, derechos humanos, discapacidad, pobreza).
- Contribución al sector agroalimentario.
- Seguridad, salud y bienestar de las personas.

5. Equipo humano

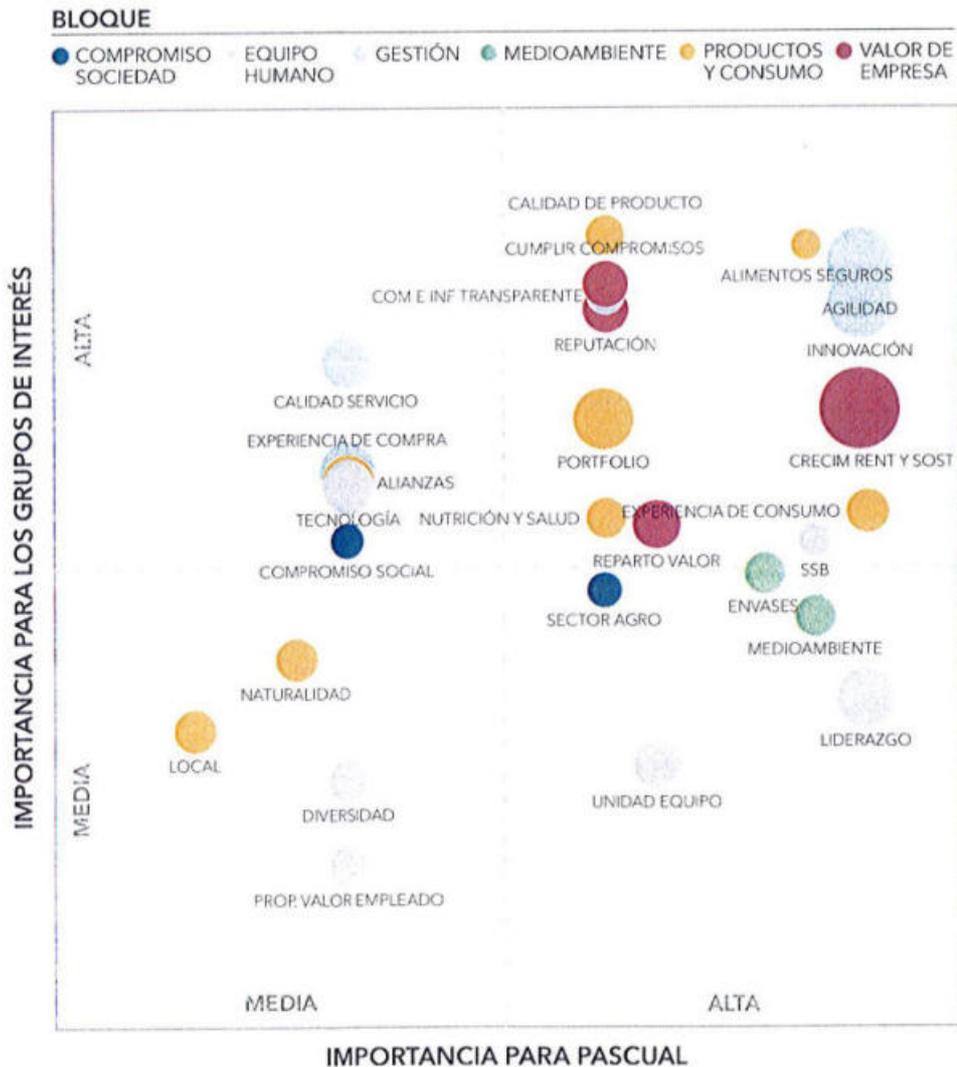
- Talento y liderazgo.
- Equipo único.
- Propuesta de valor al empleado.
- Diversidad/igualdad.

Acerca de este informe

6. Gestión

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

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



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

Acerca de este informe

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	2-4	102-2
Mercados en los que opera la compañía	2-4	102-6
Objetivos y estrategias	5-6	102-14
Factores y tendencias que afecten a la evolución	5-6	102-15
Políticas	Se incorpora a lo largo de los capítulos relativos a las distintas cuestiones	103-Enfoque de gestión en cada tema material
Riesgos	Se incorpora a lo largo de los capítulos relativos a las distintas cuestiones	102-15
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Global		
Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad	8-12	103-Enfoque de gestión en cada tema material relativo a MA
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	12-13	102-11
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	12-13	103-Enfoque de gestión en cada tema material relativo a MA
Contaminación		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	13-14	103-Emissiones
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	13-14	103-Biodiversidad
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	14-16	103-Residuos
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	14-16	306-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	14-16	103-Residuos
Uso sostenible de recursos		
Agua: consumo y suministro	17-18	303-3
Materias primas: consumo y medidas	17-182	301-1
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	17-18	302-1
Cambio climático		
Emisiones de efecto invernadero	19-20	305-1/ 305-2/ 305-3
Medidas de adaptación al cambio climático	19-20	103-Emisiones
Metas de reducción de emisiones	19-20	103-Emisiones
Biodiversidad		
Medidas de preservación	20	103-Biodiversidad
Impactos causados en áreas protegidas	20	304-2

Acerca de este informe

Contenidos	Páginas	Indicador asociado GRI
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	23	102-8/405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	24	102-8
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	25	405-2
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	25	102-8/405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	24	401-1
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	25-26	405-2
La brecha salarial bruta 2021 es de un 88% (remuneración media mujer: 27.904 y remuneración media hombre: 31.744)		
La brecha salarial bruta 2020 es de un 87% (remuneración media mujer: 30.402 y remuneración media hombre: 34.823)		
Remuneración media de los consejeros y directivos	25-26	102-35
Políticas de desconexión laboral	26	103-Empleo
Empleados con discapacidad	24	405-1
Organización del tiempo de trabajo		
Organización del trabajo	26-27	103-Empleo
Número de horas de absentismo	27	403-2
Medidas de conciliación familiar	26-27	103-Empleo
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	27-28	103-Salud y Seguridad en el trabajo
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	27	103-Salud y Seguridad en el trabajo
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	27	103-Salud y Seguridad en el trabajo
Relaciones sociales		
Organización del dialogo social	29-30	103-Salud y Seguridad en el trabajo
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	29	102-41
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	30	103-Salud y Seguridad en el trabajo
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	30	103-Formación y enseñanza
Cantidad total horas de formación por categorías profesionales	30	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	30-31	103-Diversidad e igualdad de oportunidades 103-No discriminación

Acerca de este informe

Contenidos	Páginas	Indicador asociado GRI
IGUALDAD		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	34-35	103-Diversidad e igualdad de oportunidades 103-No discriminación
DERECHOS HUMANOS		
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	38-39	102-16/102-17/103-Evaluación de DDHH 103-Libertad de asociación y negociación colectiva 103-Trabajo infantil 103-Trabajo forzoso u obligatorio
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	38	406-1
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	38	407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	38	408-1/409-1
CORRUPCIÓN Y SOBORNO		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	42-44	103-Anticorrupción
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	43	103-Anticorrupción
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	44	413-1
SOCIEDAD		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	46-51	103-Comunidades locales 103-Impactos Económicos indirectos
Diálogo con la comunidad local	51-53	413-1
Acciones de asociación o patrocinio	53-54	102-12/102-13
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	54-56	102-9
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	55	103-Enfoque de gestión prácticas de adquisición
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	55	308-2/414-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	56-57	416-1/103-Seguridad y salud en clientes
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	57-58	103-Seguridad y salud en clientes
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos económicos	58	103-Desempeño
Impuestos sobre beneficios pagados	58	103-Fiscalidad
Subvenciones públicas recibidas	58	201-4

Acerca de este informe

Formulación del Estado de Información No Financiera del Ejercicio 2021

El Consejo de Administración de **Corporación Empresarial Pascual, S.L.** en fecha 21 de marzo de 2022 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 2021, 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.

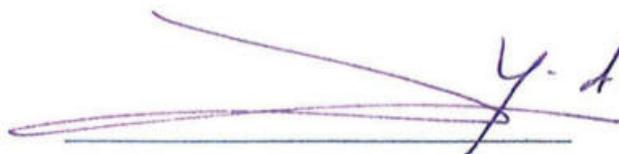
FIRMANTES

FIRMA

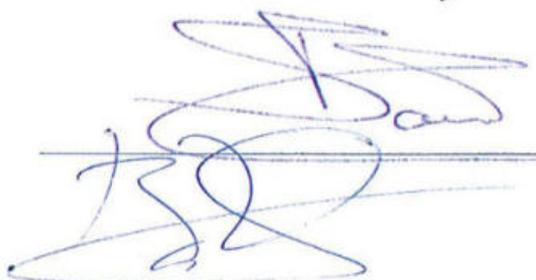
Don Tomás Florencio Pascual Gómez-Cuétara
(Presidente)



Don Joaquín Moya-Angeler Cabrera
(Vicepresidente)



Doña Sonia Pascual Gómez-Cuétara
(Secretaria del Consejo de Administración)



Don Francisco de Borja Pascual Gómez-Cuétara
(Vocal)



Don M^a Pilar Pascual Gómez-Cuétara
(Vocal)



Pascual[®]

Dar lo mejor



