



0. Información general

0.1. Modelo de negocio

0.1.a. Breve descripción del modelo de negocio

Actividades, marcas, productos y servicios

Chocolates Lacasa nació en 1852 en la localidad pirenaica de Jaca. En aquel año, Antonio Lacasa estableció una pequeña tienda de ultramarinos donde se comercializaba con tejidos, legumbres y chocolate, que él mismo fabricaba. José Lacasa, en la segunda generación, y José María Lacasa, en la tercera generación, continuaron con éxito la labor del fundador. Posteriormente, Doña Carmen, viuda de José María, tomó las riendas del negocio y con gran esfuerzo, sacrificio y valor, consiguió impulsar el desarrollo de la empresa. Después vendrían la cuarta y la quinta generación, actualmente involucradas al máximo en el gobierno de la compañía, conservando así el carácter totalmente familiar de la misma y manteniendo viva en todo momento la pasión por el trabajo bien hecho.

Con los años, el Grupo Chocolates Lacasa se va consolidando con la adquisición de diferentes compañías siendo una de las empresas del sector que fabrica un surtido más amplio de derivados del cacao: turrone, trufas, tabletas, frutos secos, frutas o cereales cubiertos de chocolate, grageas de chocolate de colores, cacao en polvo, wafers, cremas, bombones, barritas, caramelos, paraguas de chocolate y chocolatinas.

Un largo recorrido

1852	Fundación de la empresa en Jaca (Huesca)
1939	Traslado de la fábrica a Zaragoza
1943	Lanzamiento del primer turrón de Chocolate y Almendras LACASA
1982	Lanzamiento de LACASITOS
1987	Adquisición de Fedimar -CONGUITOS (Zaragoza)
1988	Creación de Lacasa Portugal
1992	Adquisición de P. Mauri (Barcelona)
1994	Adquisición de Bombonera Vallisoletana UÑA (Valladolid)
1995	Adquisición de Chocolates La Cibeles (Meres- Siero, Asturias)
2010	Adquisición de Hosta Dulcinea IBERCACAO (Quintanar de la Orden, Toledo)
2018	Adquisición de Chocolaterie Cacao de Bourgogne (Dijon, Francia)
2020	Adquisición de Lucar Distribución (Marruecos)

Nuestras marcas

Como valiosos activos, contamos con unas potentes marcas que acompañan a nuestros consumidores, creciendo con ellos en todos los momentos de su vida: Lacasa, Lacasitos, Conguitos, Mentolin, Lacasa Nature, Bombón Sport, La Cibeles, Uña, Dulcinea, Darlet, Prestige de Bourgogne, Kranch, Nolena, Cratch y Nice.

LACASA

Desde sus orígenes, la familia Lacasa se apasionó con la elaboración de deliciosos chocolates, siempre con las mejores recetas e ingredientes cuidadosamente seleccionados.

Y como empresa familiar que es, Chocolates Lacasa ha sabido transmitir de generación en generación el secreto mejor guardado de sus chocolates: conseguir llenar de alegría tu día a día y el de los tuyos.

LACASITOS

¡Lacasitos es diversión! Desde nuestras grageas de colores, los distintos formatos de marca, nuestra forma de hacer las cosas. Esta diversión también es diversión en familia a través de nuestras acciones propias de marca como LacasitosChef, juegos de mesa, juego-recetas de Lacasitos.... y colaboraciones con otras marcas.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



CONQUITOS

Desde su nacimiento en 1961, Conguitos nos ha acompañado con toda su autenticidad y sabor, sin necesidad de nada más. Conguitos ha mantenido siempre la misma esencia de calidad y sabor desde el principio, unida a un reconocimiento visual inmediato de marca y por supuesto, reconocimiento musical, gracias a su famosa canción. La cultura, el arte y el deporte son los territorios en los que la marca ha desarrollado sus valores ligados siempre a la alegría, diversión y optimismo.

LACASA NATURE

El estilo de vida de los consumidores está cambiando hacia una alimentación cada vez más sana y equilibrada. Este protagonismo de la nutrición se ve reflejado en el mercado de los snacks, en el que Lacasa Nature ofrece sus nuevas barritas de cereales, ahora con vitamina B6 y B12, sin aceite de palma, sin colorantes, sin organismos genéticamente modificados, aptas para vegetarianos y con una irresistible base de chocolate.

MENTOLIN

La marca Mentolin se encuentra activa desde 1933 y con el paso de los años se ha convertido en una marca de referencia en el segmento de caramelos de menta fresca y natural. Unos caramelos elaborados a partir de menta piperita, la variedad de menta más refrescante y apreciada.

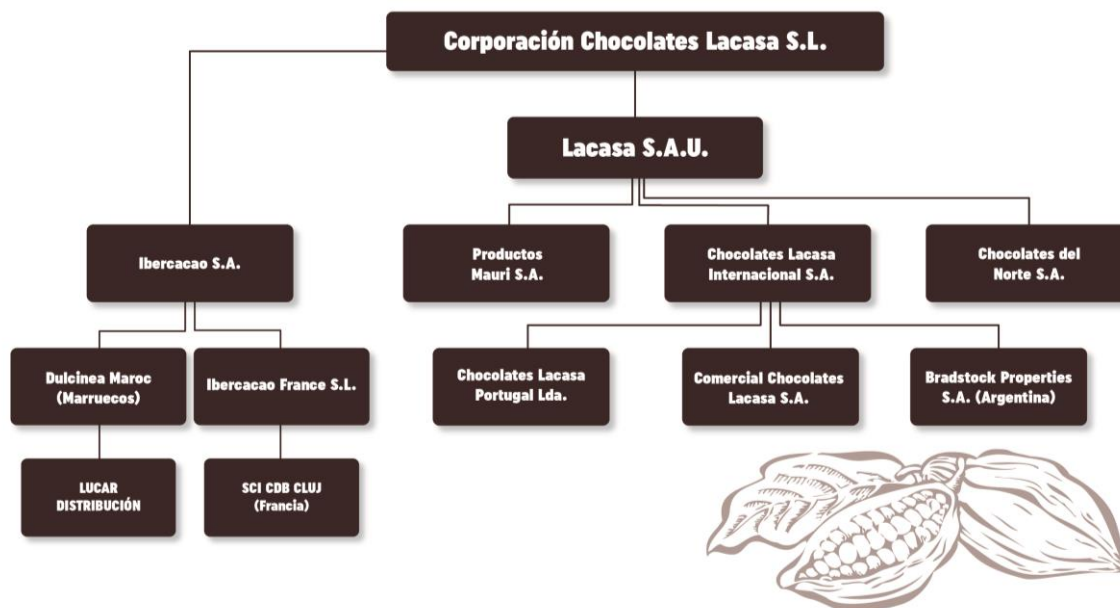
DULCINEA

Presente en nuestras vidas con multitud de productos de chocolate es sin lugar a duda la marca más internacional del grupo. Con un amplio porfolio de productos tanto para adultos como para jóvenes: tabletas, cremas, polvos, bombones y galletas.

Tamaño de la organización

Disponemos de más de 120.000 m2 repartidos entre seis instalaciones: 2 en Utebo (Zaragoza), 1 en Meres-Siero (Asturias), 1 en Quintanar de la Orden (Toledo), 1 en Tánger (Marruecos) y un inmueble en Dijon (Francia), alcanzando una capacidad productiva de 175.000 toneladas, con una media de 722 empleados. Contamos con modernas instalaciones, capaces de responder a una alta demanda productiva, asegurando la eficiencia y calidad del servicio en todos los segmentos en los que estamos presentes. Además, se realiza el proceso completo de producción, desde el tratamiento del haba de cacao. De este modo, aseguramos el control de la calidad de todos nuestros productos desde el origen.

Estructura



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Objetivos de Desarrollo Sostenible

El Pacto Mundial de la ONU es la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo. Sustentado por las Naciones Unidas, tiene una posición única para conseguir y aumentar que las organizaciones hagan frente a los retos globales.

El Pacto Mundial es también un llamamiento a las empresas y organizaciones para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones que avancen hacia los objetivos sociales y la implementación de los ODS.

En el Grupo Chocolates Lacasa nos alineamos con los ODS para conseguir un efecto multiplicador y que se conozca y trabaje la Agenda 2030. La gestión corporativa, basada en los ODS, crea nuevas oportunidades de negocio, mejora la relación con los grupos de interés y promueve la innovación.

0.1.b. Presencia geográfica

Ubicación de las sedes

Sociedad

Corporación Chocolates Lacasa, S.L.
Lacasa, S.A.U.
Productos Mauri, S.A.
Chocolates Lacasa Internacional, S.A.
Chocolates del Norte, S.A.
Chocolates Lacasa Portugal, Lda.
Comercial Chocolates Lacasa, S.A.
Bradstock Properties S.A.
Ibercacao, S.A.
Dulcinea Maroc S.A.R.L.
Ibercacao France, S.L.U.
Lucar production y distribution SARL
SCI CDB Cluj

Dirección

Ctra. Logroño, Km 14, Utebo (Zaragoza)
Ctra. Logroño, Km 14, Utebo (Zaragoza)
Ctra. Logroño, Km 14, Utebo (Zaragoza)
Ctra. Logroño, Km 14, Utebo (Zaragoza)
Ctra. Tiñana, Km 1, Meres-Siero (Asturias)
Alameda Fernão Lopes, 16-A, 11º andar, Lisboa (Portugal)
Ctra. Logroño, Km 14, Utebo (Zaragoza)
Prilidiano Pueyrredón 984, Buenos Aires (Argentina)
Calle Valencia, nº 69, Quintanar de la Orden (Toledo)
Avenue Prince Moulay Abdellah RDC, Tánger (Marruecos)
Calle Valencia, nº 69, Quintanar de la Orden (Toledo)
Lot 222 Zone Industrielle Gzenaya (Marruecos)
8, rue Marcel Dassault – Dijon (Francia)

Ubicación de las operaciones y mercados servidos

La actividad exportadora representa un papel muy importante y muestra de ello son nuestras marcas presentes en 66 países tan importantes y diversos como: Gran Bretaña, Israel, Marruecos, Italia, Bélgica, Alemania, USA, China, Holanda, Francia, Portugal, República Checa, Canadá, Irlanda, Sudáfrica, Japón, Andorra, Polonia, Emiratos Árabes, Argelia, Italia o Guatemala.

	Países	Exportaciones
2018-2019	62	24,10 M€
2019-2020	64	30,20 M€
2020-2021	66	34,60 M€

Ferias internacionales

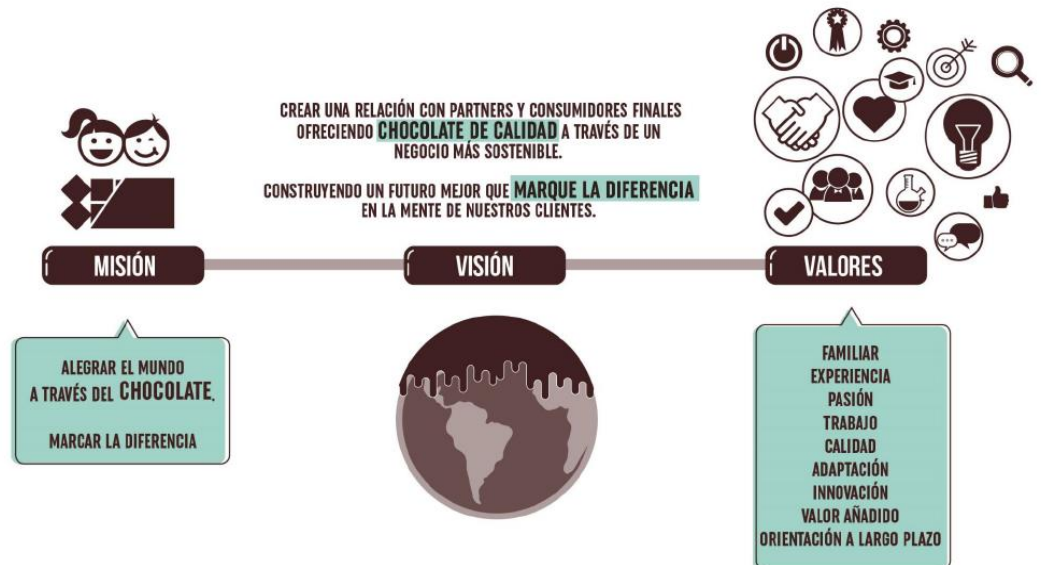
Debido a la pandemia este año no ha habido ferias presenciales, pero sí que hemos participado en las ferias virtuales ECRM y Stagmena Retail Management, y programas internos de networking con colegas de otras categorías de alimentación.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



0.1.c. Objetivos y estrategias

Misión, visión, valores



Acontecimientos destacados

- **Crealdeas Lacasa**

Concurso dirigido a estudiantes de Grado o Máster matriculados en universidades de la comunidad autónoma de Aragón; se trata de una experiencia que pretende aproximar a la Universidad y la Empresa, búsqueda y puesta en valor de talento joven, colaboración y experiencia formativa en la Empresa para el ganador mediante realización de prácticas que le permitan desarrollar su Idea.

El objeto del concurso es propiciar la concurrencia de ideas de nuevos productos creativos e innovadoras que puedan incorporarse a la gama de los productos que comercializamos. En 2020, el tema fue grageas de chocolate y la ganadora recibió una compensación en metálico de 600 € y la oportunidad de realizar 6 meses de prácticas para desarrollar la idea y apoyar al departamento de I+D en otros proyectos.

- **Premios Innovación Carrefour 2020**

En la 6ª edición, los batidos de Lacasitos y Conguitos elaborados con leche Central Lechera Asturiana, han sido elegidos por los clientes de Carrefour como producto más innovador en la categoría de bebidas sin alcohol.

- **Reconocimiento del Banco de Alimentos de Zaragoza**

El Banco de Alimentos de Zaragoza nos acredita como “Colaborador” con la entrega una placa conmemorativa del Taller Escuela Cerámica de Muel.

- **Insignia Área Segura COVID-19**

El 17 de junio de 2020, MAS Prevención otorga a las tiendas físicas de Chocolates Lacasa el Sello Área Segura por los Protocolos de Seguridad y Salud implantados frente a COVID-19.

Plan Estratégico 2020-2021

En el Grupo Chocolates Lacasa contamos con un Plan Estratégico que nos permite disponer de unas guías de actuación básicas establecidas por la dirección, que es la responsable del seguimiento, cumplimiento y

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



comunicación. La crisis sanitaria obligó a revisar los objetivos que se adaptaron a la nueva situación, contemplando todos los escenarios presentes y futuros, sin perder de vista que nuestro propósito, visión y misión siguen siendo exigentes para mantener nuestro modelo de empresa familiar.

0.1.d. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución

Modelo de negocio y gestión de riesgos

A través de la innovación, en el Grupo Chocolates Lacasa estamos transformando nuestro modelo de empresa familiar basado en la excelencia y sostenibilidad, considerando clave la correcta integración de criterios éticos, sociales y ambientales en el desarrollo de nuestra actividad.

Tendencias de nuestro sector

El consumidor de hoy en día busca productos más saludables y respetuosos con el medioambiente. Adecuarnos a las demandas nacionales e internacionales de las personas es una línea de actuación clara en nuestra compañía, motivo por el cual estamos en permanente investigación para implementar los requerimientos en materia de sostenibilidad o nutrición necesarios. Por ello, trabajamos en ofrecer productos sin aceite de palma y sin gluten, sin azúcar, orgánicos, libres de alérgenos, “clean label” (tendencia nutricional que busca resaltar los alimentos saludables que no tienen aditivos sintéticos ni artificiales en su formulación), productos veganos, productos con altos porcentajes de cacao, ...

La situación actual ha impulsado el desarrollo de canales como la venta online. En este sentido, la venta online de nuestra propia tienda ha crecido notablemente en los últimos meses y hemos incrementado nuestra presencia a través de market places clave, como por ejemplo Aliexpress y Amazon.

Por otra parte, en el segundo trimestre de 2020 se ha puesto de manifiesto la necesidad de adaptación a cambios globales. Por este motivo, las empresas debemos mantener una constante observación del entorno para implementar de la manera más ágil las demandas de la sociedad. La sostenibilidad, junto con otras tendencias, componen el conjunto de líneas a considerar en el presente y futuro de los desarrollos a llevar a cabo.

El consumidor actual está preocupado por la sostenibilidad y el uso de los materiales que conforman el producto. En nuestro objetivo de sostenibilidad, de cara a 2022, para las plantas de producción de Lacasa y Chocolates del Norte, se va a implementar que el 50 % de la compra de materia prima para la estuchería de cartón compacto esté certificada FSC (*Forest Stewardship Council* o *Consejo de Administración Forestal en español, es un sistema de certificación forestal*).

Asimismo, se ha incrementado en más de un 25% respecto al año 2019 los kilos de cacao comprados con programas sostenibles (UTZ Y FAIRTRADE) que están centrados en mejorar las condiciones de vida de los campesinos, sus familias y comunidades, y en la preservación del medio ambiente.

Alianza entre Recursos Humanos y Marketing (employer branding y experiencia del empleado): El trabajo conjunto entre equipos de trabajo de ambas áreas ha de impulsar, mediante la aplicación de estrategias habituales de marketing, de una cultura corporativa común y atractiva para todos los empleados actuales y los potenciales futuros empleados. El objetivo compartido ha de ser que los empleados estén orgullosos de ser embajadores de la empresa en la que trabajan, generando de esta forma una imagen positiva de la empresa como empleador y como marca de consumo, elementos ambos cada vez más íntimamente relacionados.

Adaptación a la flexibilización de las estructuras corporativas para adecuarse a las necesidades del negocio: La flexibilidad organizativa basada en la adaptación a los cambios internos y del entorno, tanto a las oportunidades como a los desafíos, se convierte en la capacidad para usar los recursos disponibles de la empresa de manera oportuna, flexible, asequible y relevante con el propósito de responder a dichos cambios de manera efectiva.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Evolución previsible

Nuestra estrategia se concreta en tres grandes objetivos sustentados por una cuarta dimensión tecnológica:

Mejorar la experiencia del cliente y consumidor

Nuestra visión de futuro pasa por mantener relaciones a largo plazo con nuestros clientes. Para ello, apostamos por la sostenibilidad como un factor clave de nuestra transformación cultural y crecimiento de negocio. Nuestro objetivo es ofrecer a nuestros clientes una experiencia.

Mejorar la experiencia de los trabajadores

Nos esforzamos para mejorar el día a día de las personas que trabajan en nuestras oficinas y fábricas, mejorando nuestros procesos internos para ser más ágiles y eficaces. Con este fin, contamos con un excelente equipo de profesionales que trabajan en diferentes proyectos para optimizar nuestra operativa, construir nuevas herramientas y plataformas y lograr nuestros objetivos de sostenibilidad.

Mejorar la eficiencia operativa

Trabajamos para mejorar nuestra eficiencia operativa, optimizando nuestros recursos y asegurando la calidad de los resultados. Durante el periodo de pandemia, hemos trabajado para asegurar los procesos operativos y así poder seguir atendiendo a nuestros clientes y trabajadores en la distancia.

Evolución de las bases tecnológicas

Nos estamos transformando tecnológicamente para responder a las necesidades de nuestros grupos de interés y poder atenderles de forma ágil, rápida y segura. Para ello, estamos evolucionando las bases tecnológicas que sustenten los proyectos e impulsando la transformación digital.

Principales riesgos no financieros que pueden afectar a la consecución de los objetivos de negocio

La adecuada identificación y valoración de los riesgos asumidos supone un elemento clave en la estrategia de riesgos, de cara a poder caracterizar adecuadamente el perfil de estos. La gestión de los riesgos es transversal en todos los departamentos de la organización.

Tipos de riesgos no financieros

Estratégico. Se trata de la posibilidad de que se produzca una alteración en el curso del negocio de la empresa de forma que se vea afectada su sostenibilidad, tanto por factores endógenos (diseño ineficiente de estrategias, fijación inadecuada de prestaciones, establecimiento erróneo de objetivos, excesiva regulación, etc.) como por factores externos (cambios en el entorno económico o en el escenario competitivo). Para el análisis y evaluación del riesgo estratégico y de negocio se revisa la viabilidad y sostenibilidad del modelo.

Operacional. Es el resultante de una falta de adecuación o un fallo de los procesos, el personal y los sistemas internos o bien de acontecimientos externos.

Tecnológico. Es aquel relacionado con las tecnologías de la información y comunicación.

Cumplimiento legal. Riesgo de incumplimiento de las disposiciones legales, normas, estándares adoptados por la organización y códigos de conducta aplicables a sus actividades.

Reputacional. Correspondería a una percepción negativa de los clientes, consumidores, trabajadores, sociedad en general o reguladores que podrían afectar desfavorablemente al desarrollo de nuestra actividad como empresa.

Se establece como principio prioritario el mantenimiento de una gestión activa para la mitigación de este riesgo ante cualquier situación que pueda generar una exposición al mismo.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Enfoque de gestión de los riesgos no financieros

Nuestro enfoque de gestión se basa en el seguimiento y control de los riesgos, dirigido a su minimización.

Riesgo de cumplimiento y conducta

Uno de los aspectos esenciales de la política del Grupo Chocolates Lacasa, y base de su cultura organizativa, es el riguroso cumplimiento de todas las disposiciones legales. La consecución de los objetivos empresariales debe hacerse de manera compatible, en todo momento, con el cumplimiento del ordenamiento jurídico y aplicando las mejores prácticas.

Riesgos operacionales y tecnológicos

Marco de gestión y control de los riesgos sobre los pilares clave: mapas de procesos, la disponibilidad y continuidad de negocio, la calidad e integridad de la información, la seguridad tecnológica, la gestión adecuada de los cambios tecnológicos y de procesos, y el control de las externalizaciones de actividades.

Riesgos reputacionales

Gestión activa de mitigación ante cualquier situación que pueda generar una exposición al mismo. Robusto marco normativo con líneas de responsabilidad definidas para la identificación, medición, control y seguimiento del riesgo reputacional.

Gestión de riesgos 2020-2021

Estos riesgos son inherentes al desarrollo de cada una de las actividades, lo que implica la necesidad de una identificación continua y sistemática, estableciéndose los procedimientos necesarios para su gestión de una forma centralizada, llevando a cabo el análisis y revisión de los procesos internos. La definición del marco de gestión y control del riesgo se establece sobre tres pilares clave: el riesgo operacional, el plan de continuidad de negocio y la calidad y seguridad de la información.

El Comité de Dirección se reúne periódicamente para tratar los diferentes riesgos a los que estamos expuestos y se establecen las estrategias para su minimización. Uno de los posibles riesgos que afecta a todas las empresas es la posibilidad de sufrir ciberataques que hagan inaccesibles todos nuestros servidores (encriptando los ficheros) o que impliquen fuga de información. Para ello, adaptamos fuertes sistemas de seguridad como la segmentación de redes, utilización de contraseñas más robustas, autenticaciones 2FA, sistemas Radius.... Además, llevamos a cabo una labor de concienciación entre nuestros empleados mediante asesoramiento e información continua.

La pandemia nos ha obligado a adaptarnos a posibles nuevos escenarios. La posibilidad de llegada de nuevas olas de COVID-19 que pudiesen generar alteraciones en la producción, nos supone un incremento del volumen de los stocks con el riesgo de disponer de espacios insuficientes de almacenaje en temperatura controlada para dar seguridad en el servicio a los clientes. Además, la curva de crecimiento del precio del combustible lleva a un incremento en precio de transporte que podría afectar al precio de nuestros productos.

Las exportaciones al Reino Unido se vieron amenazadas por el Brexit. No obstante, lo hemos afrontado sin mayores problemas que la burocracia administrativa, anticipando el envío de más mercancía de la habitual a nuestros clientes durante los últimos meses del 2020. A esta situación, se unió el bloqueo de transportes por carretera debido a la pandemia y estuvimos varias semanas sin poder suministrar a los clientes. Después, todo ha seguido funcionando con normalidad.

Nuestros clientes y consumidores son muy activos y nos obligan a estar en alerta constante sobre cambios en el entorno y mejoras, lo que implica ajustes en procesos tecnológicos, implantación de un nuevo sistema de etiquetas (Nutriscore), packaging e ingredientes. Trabajamos duramente para poder ofrecer cada día productos con la calidad más exigente y realizamos rigurosos controles en la selección de materias primas y producción, de manera que se cumpla la legislación actual en materia de seguridad alimentaria.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Gobierno corporativo

En los últimos años el Gobierno Corporativo ha adquirido gran trascendencia para todas las empresas familiares, convirtiéndose en un pilar estructural en la gestión e incorporándose a los planes estratégicos de las entidades. Para nosotros, el sistema de Gobierno Corporativo supone un factor esencial para la sostenibilidad y, por tanto, se inspira y fundamenta en una gestión adecuada y transparente basada en los principios éticos del Buen Gobierno Corporativo, incorporando las principales recomendaciones de los reguladores y articulándose en torno a la defensa del interés social, la excelencia y el refuerzo de la confianza de nuestros grupos de interés.

El Grupo Chocolates Lacasa es una empresa familiar con capital social 100 % español que cuenta con varios consejos de administración en el que se encuentran involucradas la cuarta y quinta generación familiar y que establecen las políticas de actuación en las empresas. Uno de los objetivos del Gobierno Corporativo es identificar los principales riesgos y oportunidades a los que se enfrenta tanto nuestro sector como nuestra organización.

- **Órganos de Gobierno**

Con fecha 1 de mayo de 2021, tras más de 50 años trabajando en la empresa, D. Mariano Lacasa Echeverría cesa por jubilación su responsabilidad operativa de Consejero Delegado y ello conlleva un cambio en los órganos de gobierno:

D. Lucas Lacasa Horno, es nombrado Consejero Delegado, asumiendo la más alta responsabilidad ejecutiva del Grupo para dirigir y orientar las diferentes actividades del conjunto de empresas.

D. Mariano Lacasa Echeverría, sigue manteniendo la Presidencia del Grupo a través de Corporación Chocolates Lacasa.

La estructura de gobierno queda compuesta de la siguiente manera:

- Un **Consejo de Administración de Corporación Chocolates Lacasa, S.L.** formado por Dña. Carmen Lacasa Echeverría, D. Fernando Lacasa Echeverría, D. María Lacasa Mateo y D. Lucas Lacasa Horno. Se reunirá entre 4 y 6 veces al año
- Otro **Consejo de Administración de Lacasa S.A.** formado por D. José Luis Santacruz, Dña. María Lacasa Mateo, Dña. Beatriz Lacasa Mateo, Dña. Carla Lacasa Mateo, D. Lucas Lacasa Horno, D. Pablo Lacasa Horno, Dña. Tatiana Lacasa Belsué, Dña. Macarena Lacasa Belsué y D. Fernando Lacasa Echeverría. Se reunirá entre 4 y 6 veces al año
- Y, por último, un **Comité más operativo** que se reunirá todos los meses y que tratará todos los asuntos del Grupo que sean de su competencia, tanto del área de Lacasa como de Ibercacao y sus respectivas filiales, compuesto por D. Lucas Lacasa Horno, Dña. María Lacasa Mateo, D. Pablo Lacasa Horno, Dña. Tatiana Lacasa Belsué, Dña. Macarena Lacasa Belsué y D. Fernando Lacasa Echeverría.

Comité de Dirección Chocolates Lacasa

Fernando Renta: Director General, **Alfonso Marco:** Director de Logística **Ana Herrero:** Directora de Calidad, **Asun Martín:** Directora I+D, **Carlos Encinar:** Director Comercial, **Daniel Lacambra:** Director de Sistemas, **David Longás:** Director Financiero, **Javier Pascual:** Director Industrial del Grupo Lacasa e Ibercacao, **José Antonio Callejas:** Director Comercial, **Luis Román:** Director de Marketing, **María Gutiérrez:** Secretaria Ejecutiva, **Marina Molina:** Directora de Exportación, **Norberto Izuel:** Director de Recursos Humanos, **Tomás Lara:** Director de Compras.

Comité de Dirección Ibercacao

Joan Romagosa: Director General, **Angel Gajino:** Director de Operaciones, **Antonio Pujante:** Director de Calidad e I+D, **Carlos Encinar:** Director Comercial, **Javier Pascual:** Director Industrial del Grupo Lacasa e Ibercacao, **Joaquín Patiño:** Director Financiero, **José María Ruiz:** Director Recursos Humanos, **José Miguel Cañada:** Director de Compras, **Paco Martínez:** Director Comercial, **Paula Moncayo:** Directora de Compras, **M^a Carmen García:** Secretaria Comité de Dirección.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



0.2. General

0.2.1. Sobre la elaboración de este informe de Estado de Información No Financiera

El presente es nuestro tercer Informe Anual de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo (Estado de Información No Financiera y Diversidad) que recoge, como los anteriores y de manera integrada, los resultados sociales, medioambientales y de gobierno corporativo obtenidos en 2020/21.

Se ha elaborado de acuerdo con los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este informe se publica en formato digital y está disponible en nuestra web. Se trata de nuestro compromiso público de medir, divulgar y rendir cuentas ante nuestros grupos de interés internos y externos en relación con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) marcados por Naciones Unidas. En concreto el Grupo Chocolates Lacasa se compromete a ayudar a lograr los siguientes ODS:



Los indicadores publicados provienen de los sistemas de gestión de las distintas áreas responsables del Grupo Chocolates Lacasa. Estos sistemas son gestionados con rigor y calidad, además de ser sometidos a distintos procesos de verificación y a auditorías internas y externas. Continuamos avanzando en nuestro empeño en garantizar que la información contenida en este informe tenga en cuenta los principios de GRI de equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad. De la misma forma, hemos trabajado en sus directrices referentes al contenido del documento y a los principios relativos a la materialidad, la participación de los grupos de interés, el contexto de la sostenibilidad y la exhaustividad.

Nuestra Memoria recopila las acciones y resultados más destacados durante 2020/21 y se estructura en función de nuestros grupos de interés: clientes, accionistas, trabajadores, personas, sociedad, alianzas y proveedores. Cubre todos los centros de trabajo, así como las alianzas existentes en aquellos casos en los que la información puede ofrecerse de manera consolidada. No existen limitaciones del alcance o cobertura. No ha habido modificaciones de informaciones dadas en la anterior Memoria de RSC (2019/20), ni cambio de metodología de información.

El presente EINF ha sido formulado y aprobado por el Consejo de Administración de Grupo Chocolates Lacasa y verificado externamente.

0.2.2. Marco de reporting

Para la elaboración de este EINF se ha tenido en cuenta:

Los estándares de GRI (Global Reporting Initiative) atendiendo a los compromisos, la estrategia y el enfoque directivo adoptado por la entidad. El Grupo Chocolates Lacasa ha tenido en cuenta los principios relativos a la definición del contenido y de la calidad de nuestra Memoria de RSC según la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de GRI, en su versión GRI Standard.

La Comunicación de la Comisión Europea de 5 de julio de 2017 sobre Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01) que entre otras cuestiones incluye:

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



- Divulgación de información significativa.
- Información concisa, fiel, equilibrada y comprensible.
- Orientado a las partes interesadas.

Para su elaboración se ha analizado la materialidad de los distintos aspectos requeridos por la Ley 11/2018, teniendo en cuenta su relevancia para la actividad de negocio y para los distintos grupos de interés.

Análisis de materialidad

En memorias posteriores, en cada uno de los apartados, se realizará una descripción de las metodologías de cálculo empleadas, así como de los juicios y procedimientos realizados para determinar el análisis de materialidad. Cuando alguno de los requerimientos resulte no material, se indicará y justificará de manera sólida y coherente con el análisis de materialidad.

Perímetro y alcance

En los diferentes apartados se define el perímetro del EINF, así como que el alcance de todos los indicadores reportados sea el mismo. Los distintos tipos de alcance a establecer son:

- Temporal: 2020/21
- Geográfico: Global
- Organizacional: Grupo Chocolates Lacasa
- Operacional: Calidad, Comercial, Compras, Exportación Financiero I+D, Industrial, Informática y Sistemas, Logística, Marketing, Recursos Humanos, Trade Marketing, Chocolates del Norte e Iberoamérica.

Asuntos materiales

El Grupo Chocolates Lacasa analiza los aspectos sociales, ambientales y de gobierno corporativo más relevantes para sus grupos de interés a lo largo de su cadena de valor.

El diálogo con sus grupos de interés es clave para la toma de decisiones y se realiza siguiendo metodologías de referencia en todos los ámbitos, ya sea mediante alianzas con instituciones académicas (universidades y escuelas de negocios) o empresariales o con implantación de las mejores prácticas (sanidad, calidad, digitalización, recursos humanos, etc.).

Los principales asuntos materiales y transversales en materia de información no financiera y diversidad del Grupo Chocolates Lacasa son:

Medioambiente

Alineación en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Consumo energía.

Consumo de agua.

Economía circular y gestión de residuos.

Profesionales

Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.).

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.

La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones y el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

Empleados con discapacidad.

La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.



1. Cuestiones medioambientales

1.1. Información general

1.1.a. Principales riesgos medioambientales que afectan al Grupo Chocolates Lacasa

La protección del medioambiente, la sostenibilidad y la aspiración a la ecoeficiencia son importantes para nuestro grupo de empresas. Con el fin de minimizar el impacto de nuestra actividad, contamos con una política medioambiental en la que se contempla un comportamiento responsable con la preservación del medioambiente y la optimización de la gestión de residuos generados. Además, nos comprometemos a fomentar acciones de sensibilización y de formación en buenas prácticas medioambientales entre nuestros trabajadores.

Aspectos potenciales de emergencia: Tenemos identificados los aspectos e impactos ambientales en las diferentes etapas del ciclo de vida de aplicación: adquisición, diseño, producción, entrega, uso y fin de vida útil.

Adquisición de materias primas y servicios: Durante 2021 se incluirán criterios de valoración en diversos procesos de compra asociados al ciclo de vida de los equipos de trabajo, primando entre otros aspectos la cercanía a nuestras instalaciones con el fin de reducir la huella de carbono en nuestros productos.

Gestión de residuos peligrosos: En todas nuestras fábricas se realiza una correcta segregación y gestión de los residuos peligrosos conforme a la legislación. Sólo un 0,4 % de los residuos que generamos se consideran peligrosos. En el pasado ejercicio se produjo un aumento en la generación de este tipo de residuos motivado principalmente por la sustitución de luminarias por otras más eficientes y por el aumento de intervenciones de mantenimiento preventivo que han aumentado la cantidad de aceite usado, gestionado como residuo.

Vertidos: Realizamos periódicamente analíticas de las aguas residuales, tanto internas como por organismos acreditados, para garantizar su adecuado tratamiento y el cumplimiento con los parámetros legales aplicables. Los residuos resultantes de los procesos de depuración y tratamiento son gestionados correctamente.

Mantenimiento preventivo: Controlamos la temperatura y el cloro en diferentes puntos de la red de abastecimiento tanto de agua fría como de agua caliente.

Programa de desinfección y analíticas de legionela en cada instalación: Se llevan a cabo programas de seguimiento y desinfección periódicos, que son supervisados por la autoridad competente.

1.1.b. Políticas y compromisos

Nuestra política medioambiental se basa en unos principios básicos:

- Cumplir con todas las disposiciones, leyes ambientales y otros requisitos aplicables.
- La mejora continua de las actividades desarrolladas

Para ello hemos establecido los siguientes compromisos:

Desarrollar y fomentar, tanto en el proceso productivo como en el resto de las actividades, el empleo de materias primas adecuadas para el medioambiente, teniendo en cuenta una utilización eficaz y sostenible de los recursos renovables, una reducción del impacto ambiental y de la generación de residuos, así como la reutilización de materiales y una eliminación segura de los materiales de desecho.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Manifiestar que todas las actividades se realizan dentro del compromiso del cumplimiento de la legislación y otros requisitos que la empresa suscriba en materia de medioambiente.

Prevenir la contaminación y evaluar riesgos potenciales.

Promocionar el ahorro energético fomentando el uso racional de las distintas formas de energía y los proyectos productivos eficientes.

Promover la formación, sensibilización, participación y comunicación ambiental a todos los trabajadores, haciéndola extensible a clientes, proveedores y subcontratistas, para conseguir entre todos un mayor compromiso ambiental, fomentando su integración activa y trabajo en equipo.

1.1.c. Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores

Nos alineamos en el cumplimiento de los ODS y por lo tanto desarrollamos una política medioambiental que mide los efectos actuales y previsibles de nuestras actividades en el medioambiente.

Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, así como el número de personas y/o la inversión en euros no se cuantifican individualmente ya que se trata de una actividad transversal a todas las empresas del grupo.

Una de nuestras prioridades es la identificación y evaluación de los aspectos ambientales para conocer el grado de incidencia que tienen dentro de nuestras empresas. Esto aspectos ambientales lo agrupamos en:

- Consumo de recursos
- Residuos
- Vertidos al agua
- Emisiones a la atmósfera
- Ruido

Dentro de nuestros objetivos se encuentra la reducción del consumo de recursos, tanto de materias primas como de materiales, y para ello realizamos un control exhaustivo de nuestros procesos, con el objetivo de optimizarlos y con ello contribuir también a la reducción del uso de materias primas y su packaging asociado.

1.2. Información detallada

1.2.1 Información general detallada

1.2.1.1. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

Según se detalla en la Memoria Financiera, dada la actividad del Grupo Chocolates Lacasa, no existen responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados. Por este motivo, no se incluyen desgloses específicos en la presente memoria de las cuentas anuales respecto a provisiones ni garantías específicas medioambientales.

1.2.2. Contaminación

1.2.2.1 Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medioambiente

Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica, no se han detectado riesgos de emisiones que afecten gravemente el medioambiente. Las emisiones de CO2 se indican en el apartado de Cambio Climático.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Realizamos autocontroles anuales y mediciones obligatorias en nuestros diferentes focos de emisión a la atmósfera, tanto de gases como de partículas, encontrándonos con niveles por debajo de los que indica la legislación.

Estamos llevando a cabo acciones de mejora para minimizar el impacto acústico de nuestras plantas. Durante el pasado año completamos tres acciones y continuamos con un plan de reducción con el que nos encontramos muy implicados.

1.2.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Tenemos implementadas medidas de prevención, reciclaje, reutilización, y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.

Estamos trabajando para minimizar el consumo de papel, apostando por la digitalización de documentos, y reduciendo las impresiones, lo que nos ha llevado a reducir considerablemente el consumo de tóneres y de papel en todas nuestras fábricas.

Colaboramos con Ecoembes con una aportación en 2020 de 678.121 € de las plantas de Utebo, Meres-Siero y Quintanar de la Orden.

Durante 2021 se va a ampliar considerablemente la cantidad de productos envasados con papel y cartón con certificado FSC, lo que implica que la materia prima para su fabricación proviene de bosques gestionados de manera sostenible y adecuada.

Hemos aumentado en un 13,5 % el uso de materias primas con certificado de procedencia de fuentes sostenibles y de comercio justo.

Estamos desarrollando diferentes proyectos para la sustitución de bobinas de plástico por papel, así como la sustitución de materiales por otros compostables, más reciclables o reduciendo la cantidad de plástico que contienen.

Aproximadamente el 70 % de los residuos que se producen en las fábricas del grupo están valorizados. Con ello apostamos por el reciclaje y la valorización energética frente a la eliminación en vertedero. Estamos comprometidos con la política de alcanzar el residuo cero.

Aplicamos políticas de reutilización de embalajes intermedios para almacenamiento de nuestros productos, controlando el número de usos y con ello disminuyendo la cantidad de materiales consumidos.

Gestionamos como subproductos parte de nuestros residuos, para compostaje, biogás o para consumo como materias primas de otro tipo de industrias favoreciendo así la economía circular.

Tenemos en marcha planes para la reducción de mermas de fabricación en nuestros procesos y el aumento de su eficiencia con resultado positivo en el último ejercicio, lo que ha hecho que disminuya la cantidad de producto que se destina a subproducto.

1.2.4. Uso sostenible de los recursos

1.2.4.1. Consumo de agua y suministro de acuerdo con las limitaciones locales

Realizamos un control de consumos en todos nuestros procesos con el objetivo de minimizarlos y de detectar posibles fugas aumentando la frecuencia de las revisiones periódicas. Además, trabajamos en la concienciación de todos los trabajadores del grupo para el uso responsable y eficiente del agua.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Mediante las políticas de reducción de consumos implantadas en este último año hemos conseguido una importante reducción en el consumo de agua del 14%.

2019-2020	83.499 m ³	0,01625 m ³ /kg
2020-2021	71.865 m ³	0,01397 m ³ /kg

1.2.4.3. Consumo directo e indirecto de energía

2020-2021	Electricidad	33.418.244 kWh	0,6497 kWh/kg
-----------	--------------	----------------	---------------

1.2.4.4. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Consumo energético

Nuestro consumo de energía renovable ha aumentado 1.8 puntos porcentuales en este último año.

ENERGÍA RENOVABLE vs. ENERGÍA TOTAL

% 2019-2020	1,9%
% 2020-2021	3,7%

Seguimos trabajando en la sustitución de nuestros equipos de climatización y refrigeración por otros más eficientes, el cambio de combustibles en las calderas por gas natural y la apuesta por energías renovables en algunas de nuestras fábricas. Realizamos auditorías energéticas para identificar posibles puntos de mejora y primamos la eficiencia energética en la puesta en marcha de nuevos proyectos y en la compra de nuevos equipos.

Consumo energía renovable 2019-2020	1.194.652 kWh
Consumo energía renovable 2020-2021	2.240.104 kWh

Consumo energía total 2019-2020	63.914.724 kWh
Consumo energía total 2020-2021	60.558.342 kWh

Políticas de eficiencia energética

El sistema de iluminación de las fábricas y oficinas se ha renovado con lámparas de bajo consumo en sustitución de luminarias.

1.2.5. Cambio climático

Cumplimos con la legalidad vigente en materia de cambio climático, sin embargo, conscientes de la importancia del asunto y como parte de nuestra política de sostenibilidad, estamos reforzando nuestra atención en este asunto.

Durante el pasado ejercicio reducimos considerablemente la cantidad de CO₂ emitido en todas nuestras plantas de producción. La puesta en marcha de proyectos para el aumento de eficiencia de nuestros equipos y la modificación y control de los procesos de fabricación de chocolate por otros más eficientes energéticamente nos ha llevado a reducir un 20 % las emisiones en el alcance 1 y un 30 % en el alcance 2.

Desde hace varios años estamos llevando a cabo la sustitución de nuestra flota comercial diésel por vehículos híbridos. Actualmente tenemos 64 vehículos de este tipo y no sólo hemos minimizado en casi un 10 % la cantidad de CO₂ emitido, sino que también ha disminuido en la misma proporción la cantidad de combustible consumido en el transporte.

1.2.6. Protección de la biodiversidad

Dada nuestra actividad, la protección de la biodiversidad no es un aspecto material. No se han detectado impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

Dentro de nuestro compromiso por la protección y conservación del entorno en el que se encuentran nuestras fábricas tenemos en marcha un proyecto de soterramiento de un cable eléctrico que se encuentra dentro del perímetro de nuestras instalaciones.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



INDICADORES

	AF20 (kWh/kg)	AF21 (kWh/kg)	diferencia
CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	0,693	0,650	-6,3%

Plantas de Utebo (incluido logística), Meres, Quintanar de la Orden y Francia (hasta 02/2021 incluido).

	AF20 (kWh/kg)	AF21 (kWh/kg)	diferencia
CONSUMO DE ENERGÍA TÉRMICA	0,550	0,528	-4,1%

Plantas de Utebo, Meres, Quintanar de la Orden y Francia (hasta 02/2021 incluido).

	AF20 (m3/kg)	AF21 (m3/kg)	diferencia
CONSUMO DE AGUA	0,0016	0,0014	-14,0%

Plantas de Utebo, Meres, Quintanar de la Orden y Francia (hasta 02/2021 incluido).

	AF20 (l/kg)	AF21 (l/kg)	diferencia
CONSUMO DE COMBUSTIBLE DE VEHÍCULOS ASOCIADOS CON EL GRUPO	0,0037	0,0034	-8,0%

Plantas de Utebo, Meres, Quintanar de la Orden y Francia (hasta 02/2021 incluido). También se incluye el transporte entre nuestro almacén logístico (Zaragoza) y fábrica (Utebo).

	AF20 (kg/kg)	AF21 (kg/kg)	diferencia
CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS	1,067	1,055	-1,1%

Plantas de Utebo, Meres, Quintanar de la Orden y Francia (hasta 02/2021 incluido).

	AF20 (kg/kg)	AF21 (kg/kg)	diferencia
CONSUMO DE PAPEL EN OFICINAS Y CARTELERÍA	0,000098	0,000076	-22,2%

Plantas de Utebo, Meres y Quintanar de la Orden.

	AF20 (kg/kg)	AF21 (kg/kg)	diferencia
GENERACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS	0,036	0,037	5,2%

Plantas de Utebo, Meres y Quintanar de la Orden.

	AF20 (kg/kg)	AF21 (kg/kg)	diferencia
GENERACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS	0,000138	0,000162	17,7%

Plantas de Utebo, Meres y Quintanar de la Orden.

	AF20 (kg/kg)	AF21 (kg/kg)	diferencia
GENERACIÓN DE SUBPRODUCTOS	0,029	0,023	-22,4%

Plantas de Utebo, Meres, Quintanar de la Orden y Francia (hasta 02/2021 incluido).

	AF20 (Tn CO2/kg)	AF21 (Tn CO2/kg)	diferencia
EMISIONES A LA ATMÓSFERA (ALCANCE 1 + 2) ⁽¹⁾	0,000356	0,000267	-24,9%
Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (alcance 1) (Ton CO2 equivalente/kg)		0,000129	
Emisiones de gases de efecto invernadero al generar energía (alcance 2) (T CO2 equivalente/kg)		0,000138	

Plantas de Utebo (incluido logística), Meres, Quintanar de la Orden y Francia (hasta 02/2021 incluido).

(1) Calculadora web de MITECO

Alcance 1. Se incluye el transporte realizado por la flota de vehículos propia y por la flota ajena respecto de la que la organización tiene control y, por lo tanto, puede incidir indirectamente en la reducción de sus emisiones. Como sucede para la mayoría de las organizaciones, en Lacasa este cálculo se refiere a los consumos de aquellos vehículos cuyo gasto de combustible corre a su cargo. Esto incluye los turismos en propiedad, leasing, renting, etc. Se ha calculado las emisiones en base al consumo de combustible en la web de MITECO.

Alcance 2. Emisiones indirectas generadas por la electricidad consumida.



2. Cuestiones sociales y relativas al personal

2.1. Información general

2.1.a. Principales riesgos que afectan al Grupo Chocolates Lacasa en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal

El departamento de Recursos Humanos pretende contribuir decisivamente al crecimiento conjunto de nuestros grupos de interés, con políticas cuya meta es hacer efectivo todo el potencial del Grupo Chocolates Lacasa, como organización orientada a la excelencia y sustentada en valores éticos de profesionalidad, competencia, meritocracia y sostenibilidad. Ello requiere contar con un equipo humano de profesionales excelentes, que sea flexible y proactivo en un entorno que demanda credibilidad, agilidad y capacidad de respuesta, ofreciendo el mejor servicio a nuestros grupos de interés para atender sus necesidades y proteger la salud de sus trabajadores.

A lo largo de todo 2020, uno de los retos para Recursos Humanos ha sido la gestión de la pandemia. Desde el inicio de la crisis, se establecieron dos objetivos prioritarios que marcaron la pauta de gestión:

- Preservar la salud de nuestros trabajadores y la de todo su entorno.
- Mantener la continuidad de la actividad como sector esencial de la economía.

Para ello, se proporcionaron nuevas medidas de conciliación que pudieran dar respuesta a las nuevas necesidades y se reforzaron las acciones preventivas en todas nuestras instalaciones: tratamientos de desinfección para garantizar la eliminación del virus en las zonas de producción, oficinas y zonas comunes interiores y exteriores, refuerzo de los servicios de limpieza en todos los turnos y fines de semana, implantación progresiva de equipos de protección individual a todos los trabajadores, tanto de las plantas de producción como de la red comercial, así como refuerzo del distanciamiento para evitar contactos y colocación de mamparas de separación en puestos de trabajo, apertura de canales de comunicación con los trabajadores mediante cartelería, pantallas y creación de un grupo de WhatsApp dónde se informa de las novedades y acciones.





2.1.b Políticas y compromisos

Nuestra plantilla es el recurso más valioso de la empresa. En la era actual, la tecnología y la información están al alcance de todas las empresas, por lo que la única ventaja competitiva que puede diferenciarla de otra es la capacidad que tienen las personas dentro de su organización.

Valores

Tratamos a las personas con confianza, dignidad y respeto.

Creamos un entorno de trabajo donde las personas de diversas culturas y creencias puedan trabajar juntas de manera eficaz.

Hacemos un esfuerzo extraordinario para atraer, identificar, contratar y mantener a la persona ideal para cada puesto de trabajo.

Creamos condiciones de trabajo sanas y seguras para el desarrollo de nuestra actividad e intentamos inculcar prácticas seguras y saludables en el ámbito cotidiano.

Colaboramos activamente en mejorar día a día.

Buscamos la excelencia en el ejercicio de nuestro trabajo diario.

Trabajamos y fomentamos el equipo por ser la mejor manera de conseguir nuestros objetivos comunes.

Potenciamos la formación de nuestros empleados para alcanzar tanto el desarrollo humano como profesional dentro de la empresa.

Compromiso

Además de velar por la seguridad del trabajador y cuidar de la calidad del producto, tenemos un compromiso con nuestras políticas de igualdad, conciliación de la vida laboral y familiar, medioambiente, seguridad vial y hábitos de vida saludable. Asimismo, existen planes formativos internos y externos.

Las diferentes políticas y actuaciones emprendidas siguen una estrategia que responde a las siguientes prioridades:

Ofrecer un entorno de trabajo motivador, en el que los profesionales puedan sentirse orgullosos de su contribución y de su pertenencia a la organización.

Facilitar y promover el desarrollo profesional y personal, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y personal.

Reforzar nuestra actuación en el ámbito de la salud laboral.

2.1.c. Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores

Seguimos trabajando en la aplicación de políticas y prácticas que respondan a la misión y objetivos de las empresas del grupo en la gestión de personas.

2.2. Información detallada

2.2.1. Empleo

2.2.1.1. Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de diversidad (sexo, edad, país, etc.), modalidad de contratos y número de despidos

En el ejercicio 2019-2020 contamos con una plantilla media de 721 personas, compuesta en un 51% por mujeres (365) y en un 49 % por hombres (356).

El número de empleados a fecha 31 de marzo 2020: 358 mujeres y 301 hombres.

El ejercicio actual 2020-2021 cerramos con una plantilla media de 722 personas, compuesta en un 49% por mujeres (355) y en un 51 % por hombres (367).

El número de empleados a fecha 31 de marzo 2021: 360 mujeres y 360 hombres.

Los datos facilitados no incluyen Francia, Portugal ni Marruecos.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Se aporta el dato de promedio por tipo de contrato dado que existe un número relevante de contratos temporales y la actividad de las empresas del grupo presentan estacionalidad.

En cuanto a los despidos, se incluyen los despidos objetivos y disciplinarios.

Distribución por sexo	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	237	321	558
Fijo discontinuo	68	17	85
Eventuales	50	29	79
Total	355	367	722
Número de despidos	4	5	9

Distribución por edad	<25	26-40	>40
Indefinido	9	173	377
Fijo discontinuo	3	27	56
Eventuales	13	40	24
Total	25	240	457
Número de despidos	0	1	8

Distribución por categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total
Dirección	6	35	41
Técnicos	94	142	236
Otros	255	190	445
Total	355	367	722
Número de despidos	4	5	9

Despidos por categoría	
Dirección	0
Técnicos	0
Otros	9

Distribución por edad	Mujeres	Hombres	Total
<25	9	16	25
26-40	116	124	240
>40	230	227	457
Total	355	367	722

2.2.1.2. Remuneración

Nuestro modelo retributivo asegura la equidad interna. A continuación, se resume la remuneración media dentro del Grupo Chocolates Lacasa.

Remuneración media por edad	2020/2021
<25	14.687 €
26-40	18.688 €
>40	22.510 €

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Remuneración media por categoría profesional	2019/2020	2020/2021
Dirección	65.762 €	81.139 €
Técnicos	26.563 €	27.220 €
Otros	15.339 €	15.796 €

En el cuadro se contempla tanto la retribución variable como la fija, que se describen a continuación, así como la fecha de los datos mostrados:

Retribución variable: Desde 2019 se interpreta como incentivo cobrado ese año y devengado el año anterior. Es decir, en 2020 se incluye el incentivo cobrado en 2020 y devengado en 2019.

Retribución fija: Incluye salario teórico, rendimientos en especie y prima de seguro.

Datos reportados de plantilla activa a 31 de diciembre. No incluye posibles indemnizaciones de personal que ya no está en la plantilla a 31 de diciembre 2020.

La Dirección no incluye la Alta Dirección.

La retribución se complementa con diversos beneficios sociales.

Ofertas plantilla:

Actualmente tenemos acuerdos cerrados con VINCCI HOTELES, mediante el **Programa Vinci&You** contamos con ventajas exclusivas. También ofrecemos la posibilidad de contratación de un seguro médico privado con **SANITAS** con condiciones especiales. Y pensando en la formación de nuestras familias, hay un acuerdo con **EAE Business School** con becas para empleados y familiares.

Nuestro objetivo de cara al próximo año es aumentar estas acciones con el fin de lograr diferentes beneficios para nuestra plantilla.

2.2.1.3. Brecha salarial por categoría profesional

Dirección: 0.08

Técnicos: 0.23

Otros: 0.14

2.2.1.5 Implantación de políticas de desconexión laboral

Modelo de "Registro diario de jornada"

Teniendo en cuenta las características propias del sector, nuestros sistemas son tanto presenciales como telemáticos y, en todos los casos, contemplan los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación. El registro diario establecido respeta los derechos de los trabajadores a la intimidad. La implantación del sistema de registro de jornada durante los meses no presenciales se acompañó de una guía de uso facilitada a los trabajadores.

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada trabajador.

Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, se garantiza que las personas que ejerzan ese derecho no se vean afectadas por ningún tipo de sanción ni se vean perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en sus posibilidades de promoción.

2.2.1.6. Empleados con discapacidad

En el ámbito de la discapacidad mantenemos un doble objetivo: incrementar la empleabilidad y visibilidad de las personas con discapacidad y aumentar las compras responsables en la entidad.

Así, durante este año, la cuota de personas con discapacidad ha alcanzado el 2.08% de la plantilla y seguimos fomentando la contratación de bienes y servicios a centros especiales de empleo.

Estamos comprometidos con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, convencidos de que el empleo es un pilar fundamental en el fomento de la igualdad de oportunidades. Fruto de este compromiso se firman diversos convenios de colaboración con entidades sociales para fomentar la integración sociolaboral y el empleo de personas con discapacidad. Con iniciativas como ésta, mejoramos la gestión de la diversidad en nuestro grupo de empresas, generando un entorno de igualdad y no discriminación que fomente las posibilidades de atracción y retención de personas con discapacidad. Desde hace años trabajamos con los centros especiales de empleo: Stylepack y Atades en Zaragoza y Asprodiq en Quintanar de la Orden (Toledo). En dichos centros se gestionan las manipulaciones de muchas de nuestras referencias estándar, así como montaje de lotes y expositores.

En marzo de 2021 contamos con 15 personas con discapacidad.

2.2.2. Organización del trabajo

Para nosotros, el empleo eficiente del trabajo, así como la desconexión digital y conciliación son aspectos fundamentales y que han cobrado especial relevancia durante la pandemia, ya que afectó a la organización del trabajo desarrollándose turnos de asistencia a la oficina, nuevas medidas de conciliación y de trabajo a distancia, etc. que se detallan a lo largo de este documento.

Además, existe una cultura de organización del tiempo de trabajo: turnos, flexibilidad en la jornada laboral, etc. que implanta medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación.

2.2.2.1. Organización del tiempo trabajado

Una de nuestras prioridades es la correcta gestión del tiempo y el equilibrio entre la vida profesional y personal. Para ello, se toma como base la legislación vigente y se complementa con otras medidas voluntarias de mejora en la materia.

Con el objetivo de mejorar la eficiencia del tiempo empleado por los profesionales, una de las líneas estratégicas del plan de digitalización es la transformación de las herramientas internas. Con ello, se pretende reducir las tareas administrativas de los profesionales y que puedan emplear su tiempo en funciones que aporten valor para su actividad.

2.2.2.2. Número de horas de absentismo

Se considera como absentismo la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo cuando estaba prevista su presencia. No se tienen en cuenta las ausencias permitidas, como las vacaciones, los permisos de maternidad o paternidad y los días de libre disposición. Se tiene en cuenta las bajas médicas tanto por contingencia común como contingencia profesional.

Dado nuestro sistema de gestión sólo se pueden ofrecer datos desagregados.

Zaragoza y Oviedo	Total	Hombres	Mujeres
N.º de horas de absentismo	36.828	14.731	22.097
N.º de horas de absentismo por COVID-19	8.144		
Porcentaje horas totales absentismo por COVID-19	0.88% del total de horas teóricas de trabajo		

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Toledo	Total	Hombres	Mujeres
N.º de horas de absentismo	12.960	6.416	6.544
N.º de horas de absentismo por COVID-19	4.184		
Porcentaje horas totales absentismo por COVID-19	1,36% del total de horas teóricas de trabajo		

2.2.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Cumplimos con la legislación actual y proyectamos promover una mayor calidad de vida y horarios más flexibles.

Conciliación y COVID-19

Ante la excepcional situación generada y con el objetivo de facilitar la atención y cuidado de hijos y familiares, así como cualquier otra circunstancia personal que pudiera derivarse, se pusieron en marcha medidas especiales como adaptación de horarios y turnos.

2.2.3 Salud y seguridad

2.2.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Consideramos uno de nuestros principios básicos y de nuestros objetivos fundamentales la promoción de la mejora continua de las condiciones de nuestros empleados. Para ello, asumimos las obligaciones que indica la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo y las consideramos como el nivel mínimo de actuación a este respecto. Este compromiso con la prevención y las responsabilidades que se derivan atañe a todos los niveles que integran la empresa.

La política preventiva definida por la empresa que afecta al 100 % de la plantilla y que se materializa en:

- Evaluar los factores de riesgo que afectan la seguridad y la salud de la plantilla.
- Diseñar, aplicar y coordinar los planes y programas de actuación preventiva.
- Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Informar y formar en materia de prevención y protección.
- Definir e implantar las instrucciones de emergencia, adecuadas a cada centro de trabajo.
- Proponer acciones preventivas encaminadas a controlar riesgos ergonómicos, así como medidas de mejora de las condiciones de trabajo en los puestos de trabajo que lo precisan.
- Vigilar la salud de los empleados en relación con los riesgos derivados de su trabajo.

Salud y seguridad

Se informa periódicamente a todos los empleados de diferentes pautas de salud y seguridad que ayudan a mejorar los hábitos personales y condiciones laborales.

Salud

Consejos de ergonomía.

Promoción de hábitos saludables.

En las plantas de Utebo disponemos de un servicio médico propio.

Reconocimiento médico anual a todo el personal.

Campaña vacunación de la gripe.

Campaña de información "Empresa saludable"

Existencia de zonas cardioprotégidas y formación para en el uso de desfibrilador, así como cursos de primeros auxilios y reanimación.

Campañas informativas sobre el calor y cáncer de piel.

Convenios con centros asistenciales para realizar test COVID-19.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Seguridad

Estudios de mejoras para el sistema de evacuación.

Política cero accidentes.

Formación impartida por bomberos profesionales para la extinción de incendios.

Refuerzos de formación y formaciones específicas de manejo de carretillas y puentes grúa, trabajos en alturas y/o espacios confinados, plataformas elevadoras, etc.

Campañas informativas sobre procedimientos y uso de los equipos de protección individual, atrapamientos, seguridad, prevención accidentes tráfico, manipulación de cargas, primeros auxilios, etc.

Plan de acogida

El objeto de esta formación es dar la capacitación básica necesaria en materia de seguridad laboral y seguridad alimentaria a todo el personal de nueva incorporación.

- Seguridad

En esta formación se presenta la empresa e instalaciones, informa y forma a los trabajadores sobre los riesgos generales de la empresa y normas específicas en materia de seguridad de determinados puestos.

- Seguridad alimentaria

Se pone en conocimiento del trabajador las normas básicas de higiene y buenas prácticas de fabricación, así como la manera correcta de llevar a cabo la manipulación de alimentos en nuestras instalaciones

2.2.3.2. Accidentes de trabajo, en particular frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregadas por sexo

Dado nuestro sistema de gestión solo se pueden ofrecer datos desagregados.

Número de accidentes	Total	Hombres	Mujeres
Chocolates del Norte	6	2	4
Ibercacao	2	1	1
Chocolates Lacasa	10	5	5

En relación con los indicadores de accidentabilidad, no se computan las bajas por COVID-19.

Índice de frecuencia de accidentes	Total	Hombres	Mujeres
Chocolates del Norte	4,860	4,440	5,100
Ibercacao	6,540	3,270	3,270
Chocolates Lacasa	12,400	13,240	11,660

Índice de frecuencia de mujeres = (nº de accidentes con baja sin contar in itinere/nº de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 1.000.000

Índice de frecuencia de hombres = (nº de accidentes con baja sin contar in itinere/nº de horas efectivas trabajadas por hombres) x 1.000.000

Índice de gravedad	Total	Hombres	Mujeres
Chocolates del Norte	0,088	0,164	0,045
Ibercacao	0,140	0,040	0,100
Chocolates Lacasa	0,783	1,139	0,486

Índice de gravedad de hombres = (nº de días perdidos por accidente con baja sin contar in itinere/nº de horas efectivas trabajadas por hombres) x 1.000

Índice de gravedad de mujeres = (nº de días perdidos por accidente con baja sin contar in itinere/nº de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 1.000

El número de bajas total empresas por enfermedad profesional ha sido CERO

En relación con el número de horas trabajadas, no se computan los ERTE ni las bajas médicas (por accidente, COVID-19 o enfermedad común).



2.2.4. Relaciones sociales

2.2.4.1. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

En el Grupo Chocolates Lacasa promovemos una cultura de valores y de alto rendimiento, apostando por la cercanía de los directivos, la transparencia en la comunicación, la confianza y el trato cercano de una empresa familiar con 169 años de historia.

La comunicación interna se concibe como una herramienta de cambio y transformación, que permite la participación de los profesionales en la consecución de los objetivos, al tiempo que se refuerza la cohesión interna de ésta. Para transmitir los mensajes y fomentar una cultura de transparencia, contamos con varios canales de comunicación, siendo lo más utilizados: intranet, buzón de sugerencias, email, WhatsApp y reuniones.

Jornadas de convivencia

Tradicionalmente, en época de navidad se organizan una serie de actividades que tienen como objetivo generar hermandad y sentido de pertenencia a la empresa. Este año se desarrollaron actividades compatibles con el estado de pandemia y que nos han permitido mantener estos lazos; misa en recuerdo de empleados y familiares enfermos y difuntos, scape room virtual, I Concurso Literario, making off baile Jerusalem, campaña dinamización del comercio local, dotación de recursos higiénicos y comida para camioneros durante la pandemia.

2.2.4.2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El 100 % de los empleados de España están cubiertos por convenio colectivo propio.

2.2.4.3. Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

Los representantes de los trabajadores son elegidos cada 4 años por sufragio personal y secreto. Se mantienen reuniones periódicas con todas las secciones sindicales que tienen representación y se les informan de los cambios relevantes en los términos previstos en la legislación vigente en cada momento.

N.º de personas pertenecientes en los comités de cada una de las plantas: 25 personas

N.º comités: 5 (Chocolates del Norte, Ibercacao, Lacasa, Mauri y Oviedo)

Frecuencia de reuniones del comité de empresa: Siempre que se considere necesario.

Comité de crisis COVID-19

Desde el inicio de la crisis sanitaria en España, se establecieron dos Comités de Crisis con el objeto de definir el protocolo de actuación a seguir ante un posible contagio de COVID-19 en todas nuestras instalaciones. Se mantienen reuniones periódicas para abordar las acciones necesarias a implementar en cada momento, tanto de carácter técnico como organizativo, con el objetivo fundamental de velar por la seguridad y salud de las personas y garantizar el servicio a los clientes.

Composición Comités COVID-19

IBERCACAO: Director General, Director de Operaciones del Grupo Chocolates Lacasa, Director de Recursos Humanos y Director de Fábrica, Director de Calidad, Directora de Compras, Responsable de Calidad, Responsable de Prevención y Riesgos Laborales y el Coordinador de Producción.

CHOCOLATES LACASA: Dirección General, Director de Recursos Humanos y el responsable del Área afectada de la planta o Director/a del Departamento.

El servicio médico propio de la empresa y el área de Recursos Humanos realizan el seguimiento oportuno de los casos.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Asimismo, se ha creado la cuenta de correo electrónico dudascoronavirus@lacasa.es para que cualquier trabajador envíe su consulta sobre este asunto. Este correo es gestionado por el servicio médico, Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales.

2.2.5. Formación

2.2.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación

Nuestra política de formación atiende las necesidades del negocio y se orienta tanto a mejorar el rendimiento de los profesionales en sus puestos actuales, como a prepararlos para su promoción interna y para desempeñar responsabilidades futuras en otros puestos de la organización.

Todos los empleados tienen acceso a una formación que permite asegurar la motivación, su desarrollo profesional y personal y el cumplimiento de los objetivos. Además, contamos con programas formativos internos transversales que buscan generar la cultura corporativa deseada. Este año, dada la situación, la formación se ha realizado de modo online.

2.2.5.2. Horas de formación por categoría profesional

Horas formación por categoría	
Dirección	740
Técnicos	6.653
Otros	3.166
Total	10.559

2.2.6. Accesibilidad

Denominamos barreras arquitectónicas a los elementos que obstaculizan o impiden la movilidad, comunicación e integración de personas, ya sea en el ámbito público exterior como en los interiores de edificios.

Garantizamos el cumplimiento de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y nos comprometemos con la accesibilidad universal y la supresión de barreras que impidan o dificultan la plena normalización social.

2.2.7. Igualdad

2.2.7.1. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

En cada una de las empresas del grupo contamos con un Plan de Igualdad de Oportunidades que viene a impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación. El cumplimiento de este objetivo primordial prevé asegurar la ausencia de discriminación directa o indirecta en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, comunicación, retribución y salud laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

Los **objetivos** planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores se conciencien de la necesidad del trato de igualdad, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización:

- Garantizar en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.
- Promover la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias de todos sus trabajadores.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



- Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción profesional.
- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.
- Difusión de las medidas de conciliación establecidas.
- Comunicar la implantación del Plan de Igualdad.
- Evitar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa y saber actuar en caso de que ésta se produzca.
- Garantizar una correcta prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo tanto para mujeres como para hombres en la empresa.

2.2.7.2. Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Plan de Igualdad

Disponemos de un Plan de Igualdad por el que nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo no discriminatorio, donde se trate con justicia y respeto a todos los trabajadores; se promueva su desarrollo y se recompense en función del desempeño, evitando cualquier tipo de discriminación. Además, apostamos por la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados y ofrecemos medidas de flexibilidad y permisos que aportan valor a los empleados con situaciones especiales. Para ello, contamos con las medidas de conciliación también explicadas en este mismo punto 2.

El Plan de Igualdad está disponible para toda la plantilla y accesible en intranet.

2.2.7.3. La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad

No se han detectado casos de acoso moral o sexista.

Tenemos implantado un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual consistente en un código de buenas prácticas para la prevención, detección y resolución de cualquier tipo de acoso por razón de sexo, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores. En el Grupo Chocolates Lacasa nos comprometemos a:

- Informar a toda la plantilla sobre el contenido del protocolo de acoso y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Integrar en la gestión de Recursos Humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.



3. Derechos humanos

3.1. Información general

3.1. a. Principales riesgos que afectan al Grupo Chocolates Lacasa en materia de derechos humanos

Los derechos humanos son una preocupación para nuestros grupos de interés, desde nuestros clientes a nuestros empleados. En línea con nuestra cultura corporativa, nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos en nuestro ámbito de actuación y a prevenir cualquier vulneración provocada directamente por nuestra actividad.

Entre los riesgos a los que nos encontramos sometidos como entidad, se encuentran los riesgos reputacionales derivados de casos en los que pudieran fallar los mecanismos de debida diligencia en materia de derechos humanos, o los casos en los que no se consiga dar respuesta adecuada y a tiempo a la creciente demanda de acción por parte de nuestros grupos de interés.

3.1. b. Políticas y compromisos

El respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos fundamentales constituye un elemento esencial de la conducta nuestras empresas. Nuestro compromiso persigue que la conducta de todos los colaboradores sea respetuosa con los derechos humanos, sociales y laborales conforme a los estándares internacionales que incluyen la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los principios de actuación y las recomendaciones para el desarrollo de la actividad de negocios publicados por las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para preservar los valores corporativos, además de la mera responsabilidad personal sobre las actuaciones individuales, se requiere el compromiso de los empleados de poner de manifiesto, mediante su oportuna comunicación, aquellas situaciones que, aun no estando relacionadas con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad, consideren éticamente cuestionables. Por ejemplo, acoso moral o psicológico en el ámbito laboral o acoso sexual.

Se garantiza que la identidad del comunicante, así como la situación comunicada, serán tratadas con absoluta y estricta confidencialidad, tanto en el proceso de comunicación como en el eventual proceso de investigación.

Se garantiza que no habrá ninguna clase de represalia contra cualquier empleado por el mero hecho de haber comunicado, de buena fe, las situaciones descritas anteriormente.

Se informará a la persona comunicante del fin de la tramitación del caso en cuestión.

3.1. c. Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores

No se han detectado casos de discriminación en materia de derechos humanos y por lo tanto no se han llevado a cabo acciones correctivas.

No se han detectado operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.

No se han detectado operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.

No se han detectado operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

3.2. Información detallada

El Grupo Chocolates Lacasa no ha sido objeto de denuncia alguna sobre libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio o la abolición efectiva del trabajo infantil.



4. Lucha contra la corrupción y el soborno

4.1. Información general

4.1. a. Principales riesgos que afectan al Grupo Chocolates Lacasa en materia de corrupción y soborno

La prevención de la corrupción es uno de los asuntos que requiere una atención preferente por parte de todos los profesionales del Grupo Chocolates Lacasa.

Prevención de conflictos de interés

Tenemos establecidas una serie de directrices y procedimientos para prevenir los conflictos de interés que puedan surgir en los distintos ámbitos de nuestra actividad.

A estos efectos, los empleados, altos directivos y miembros de los diferentes Consejos de Administración, deben actuar bajo los principios básicos de ética, profesionalidad, imparcialidad y confidencialidad.

4.2. Información detallada

4.2.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Las personas que trabajan en nuestro grupo de empresas desempeñarán una conducta honesta en las relaciones con todo tipo de interlocutores, no ejerciendo posiciones de poder para obtener ventajas de las que tenga conocimiento como consecuencia de su actividad, aplicando criterios objetivos en la toma de decisiones y sin vinculaciones que puedan interferir en la gestión de los intereses propios de la empresa.

4.2.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Valor monetario total de las contribuciones a partidos y/o representantes políticos –financieras o en especie– que la organización haya realizado directa o indirectamente por país y destinatario/ beneficiario.

No consta que se produzca ninguna contribución a partidos y/o representantes políticos.

Las donaciones realizadas entre el 1 junio de 2020 a 31 de marzo de 2021 a asociaciones benéficas y entidades de carácter solidario alcanzaron los 7.000 kg de producto y su valoración a precio de transferencia (*) fue de 42.000 €.

() Precio al que las productoras facturan los productos fabricados a la comercializadoras del grupo, entendido como el coste de producción (incluidos los gastos indirectos de planta) más un % de estructura y beneficio sobre dicho coste de fabricación.*

Las donaciones de 2020 anteriores al 1 de junio de 2020, no se contemplan en este documento ya que se informaron en la Memoria anterior.



5. Sociedad

5.1. Información general

5.1.a. Principales riesgos que afectan al Grupo Chocolates Lacasa en materia de sociedad

Ante la actual situación de alerta sanitaria originada por la pandemia, se adoptaron medidas que nos ayudaron a enfrentarnos a un importante reto derivado de las diferentes implicaciones que todo ello conlleva:

Asegurar el suministro de alimentos a nuestros clientes y consumidores, en un entorno de trabajo complejo y con una demanda de características inusuales.

Garantizar la seguridad alimentaria de nuestros productos. Mantener los estándares de seguridad alimentaria en el mismo nivel como mínimo que habitualmente y evitar la entrada en contacto de COVID-19 con los alimentos, aun cuando no hay evidencias de que estos estén siendo vehículo de transmisión.

5.1.b. Políticas y compromisos

Consideramos clave la correcta integración de criterios éticos, sociales y ambientales en el desarrollo de nuestra actividad. Por ello, uno de los objetivos prioritarios es impulsar una actuación excelente, sostenible y respetuosa con las personas y el entorno.

Fomentamos la participación en acciones solidarias y la aportación de ideas de acción social relacionadas con el apoyo a los más desfavorecidos, la integración de las personas con capacidades diferentes y el cuidado del medioambiente.

5.2 Información detallada

5.2.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Contamos con una sólida estructura de gobierno a nivel corporativo, por lo que los Consejos de Administración se definen como los máximos órganos de decisión y que aprueban, con carácter indelegable, las políticas y estrategias generales de las empresas del Grupo Chocolates Lacasa, incluyendo las de sostenibilidad.

5.2.1.1. Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local

Gasto en proveedores y gasto en proveedores locales

Contribuimos a la generación de empleo y desarrollo local mediante la adquisición de bienes y servicios a proveedores locales. De esta manera se contribuye a generar puestos de trabajo en la comunidad.

Desglose compras de materias primas y auxiliares por países de procedencia:

España	61.476.727 €
Unión Europea	29.561.404 €
Resto del mundo	4.715.726 €
Total	95.753.857 €

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo

Apostamos por la superación personal y la igualdad de oportunidades. A pesar de ser un año complicado para la realización de acciones, el 18 de septiembre, D. Lucas Lacasa, impartió una clase magistral al alumnado con discapacidad intelectual del curso de auxiliares de oficina de Plena Inclusión Aragón (*Agrupación de Entidades para Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo y sus Familias en Aragón*). <http://www.plenainclusionaragon.com/>

5.2.1.2 Impacto de la actividad en las poblaciones locales y el territorio

El diálogo con las comunidades locales forma parte de nuestra forma de ser para lograr un impacto social profundo y sostenible.

Impacto social

Nuestras empresas tienen un impacto directo en las poblaciones donde se encuentran ubicadas ya que la mayor parte de los trabajadores tanto fijos, discontinuos o eventuales tienen sus domicilios cercanos a las plantas de Utebo, Quintanar de la Orden, Meres o Dijon.

Aunque este año no ha sido posible, ponemos a disposición de Donantes de Sangre de Zaragoza las instalaciones de la fábrica de Utebo para la extracción de sangre de nuestros empleados. Con estas acciones aportamos nuestra pequeña ayuda a los hospitales.

De forma regular, nos implicamos con la sociedad mediante donaciones de producto a entidades que llevan a cabo diferentes acciones solidarias y asociaciones benéficas dirigidas a los colectivos más desfavorecidos y vulnerables. También participamos con la aportación de producto en las actividades deportivas de nuestro entorno. Este año hemos entregado aproximadamente 7 toneladas de producto, destinando casi el 50% al Banco de Alimentos de Zaragoza y Huesca.

Siendo conscientes de que este año ha sido especialmente complejo para muchas personas de nuestro entorno que están viviendo situaciones de tremenda dificultad, y acudiendo al llamamiento de organizaciones solidarias como Caritas y Cruz Roja, se lanzaron campañas solidarias internas de recogida de alimentos no perecederos.

El próximo año esperamos poder retomar la actividad más conocida y solicitada: las visitas escolares a la fábrica de Chocolates del Norte (Meres, Oviedo) y la fábrica de Chocolates Lacasa (Utebo, Zaragoza) donde les mostramos a los niños de Primaria diferentes procesos de fabricación de nuestras chocolatinas, tabletas, Lacasitos y Conguitos. Esta actividad es totalmente gratuita y a través de diferentes medios didácticos, les acercamos al mundo del chocolate.

Fundación Alcoraz & Chocolates Lacasa

En el mes de octubre pusimos en marcha junto a la Fundación Alcoraz la acción: '**Tus botas aún tienen juego**', consiguiendo reunir más de 120 pares de botas, zapatillas de fútbol y zapatos de seguridad.

Hoy podemos confirmar que la mitad del calzado ha sido entregado en Madagascar, a la escuela de fútbol "Jeunesse sportive de Morondava" cuyo objetivo principal es educar y formar a niños y jóvenes desde los nueve hasta los veintiún años. El resto ha llegado al campo de refugiados de Lesbos (Grecia) a la asociación "Yoga and sport with refugees". Esta ONG fue creada para dar esperanza y liderazgo a través del deporte a hombres y mujeres que tuvieron que huir de su país por guerras, persecuciones y otros motivos, y buscar un lugar seguro para vivir en Europa y quedaron atrapados en campos de refugiados.

<https://yogasportwithrefugees.org>

Consejo de Juventud de Zaragoza

En noviembre entregamos al Consejo de Juventud ordenadores portátiles en desuso para ofrecerlos a las entidades sociales de Zaragoza a través de su servicio gratuito de préstamo. Desde sus inicios, el Centro de Préstamo ha sido utilizado por 1.744 entidades de Zaragoza y han recibido alrededor de 20.000 solicitudes de préstamo de material de diversas asociaciones, colectivos, centros educativos, parroquias, etc.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Ilumináfrica

En diciembre 2020 Conguitos patrocinó la VI edición de microrrelatos solidarios que convoca la Fundación Ilumináfrica (<https://iluminafrica.com/>). Ilumináfrica es una fundación sin fines de lucro constituida hace 13 años y formada principalmente por oftalmólogos de Aragón con el objetivo de luchar contra la ‘ceguera evitable’ (por ejemplo, provocada por simples cataratas) en los países más pobres de África.

Para participar en este concurso, había que elaborar un microrrelato de 1.500 caracteres como máximo en torno a ceguera, cooperación o África, siendo uno de los premios un lote de Conguitos valorado en 500 euros. La entrega de premios tuvo lugar el día 11 de diciembre en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Médicos de Zaragoza, con la asistencia, entre otras personalidades, D. José María Arnal Alonso, Gerente del Servicio Aragonés de Salud, D. José Antonio Jimenez, Secretario General Técnico Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, D. Antonio Caballero Alemany, vicepresidente del Colegio de Médicos, así como el presidente, vicepresidente y secretario de la Fundación Ilumináfrica.

La ganadora optó por donar su premio a la Escuela Hogar Guillén Bote de Trujillo. El principal fin de esta Escuela es garantizar la escolarización de las chicas y mejorar su rendimiento escolar.

5.2.1.3. Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con éstos

Promovemos una escucha activa a través de un sistema de gestión del diálogo con nuestros principales grupos de interés en toda nuestra cadena de valor. Este sistema nos permite a la organización identificar cuáles son los aspectos económicos, ambientales y sociales más significativos en la relación con nuestro entorno.

Grupos de Interés	Canales de diálogo
Cientes	Web Corporativa Ferias Correo electrónico Escucha directa Videollamadas Reuniones Visitas comerciales Foros sectoriales Memoria RSC
Consumidores	Web Corporativa Redes Sociales Gestión de Reclamaciones Panel de catadores
Proveedores	Portal de Compras Reuniones Escucha directa Ferias
Universidades y Escuelas	Foros Jornadas

Grupos de Interés	Canales de diálogo
Empleados	Asociaciones sectoriales Correo electrónico Tablón de anuncios Buzón de sugerencias Reuniones con representantes de los trabajadores Intranet Reuniones y eventos internos Portal del empleado
Tercer Sector	Reuniones
Sociedad	Web Corporativa Convenios de colaboraciones Alianzas Patrocinios Redes Sociales Correo electrónico Teléfono Asistencia a eventos Asociaciones
Organismos Reguladores	Circulares

Diálogo en redes sociales

Continuamos consolidando nuestra presencia en redes sociales, generando contenido que apoya nuestro posicionamiento de marca a través de Instagram, Facebook, y Twitter.

Abril 2018: 1.529.041 seguidores / Abril 2019: 1.718.024 seguidores / Abril 2020: 1.832.529 seguidores

N.º de seguidores 1 de abril 2020 a 31 de marzo de 2021						
	Lacasitos	Conguitos	Lacasa	Mentolin	Dulcinea	Total
Facebook	942.532	450.023	90.659	42.456	25.586	1.551.256
Instagram	98.033	51.292	46.215	10.292	1.393	207.225
Twitter	38.365	19.889	10.986	4.808	-	74.048
1.832.529 seguidores						



Fomentamos la cultura

Certamen literario de Navidad

A través de la historia, la literatura siempre ha sido una balsa en tiempos convulsos. Escribir nos ayuda a conocernos a nosotros mismos y a través de la lectura la imaginación vuela a lugares y experiencias que nos hacen crecer como personas. Expresar nuestras vivencias o reflexiones, a través de la escritura es un acto de honestidad y valentía.

Con estos fines, en 2020 y con la participación de la Asociación de Escritores “El Común de la Mancha”, se impulsó el I Certamen literario con el ánimo de promover y hacer llegar la cultura a nuestros hogares.

Concurso de postales de navidad

Como viene siendo tradicional, en época de fiestas de navidad se realiza el concurso de tarjetas de felicitaciones. Este año la elección de las tarjetas premiadas se realizó a través de un sorteo con el ánimo de dar oportunidades a los más pequeñitos. Por otro lado, y con todas las tarjetas participantes se realizó el tradicional video de felicitación navideña que compartimos con nuestros colaboradores, clientes, proveedores y amigos en estas fechas tan señaladas.

5.2.1.4 Las acciones de asociación o patrocinio

Conscientes de nuestro impacto social, siempre hemos entendido la economía colaborativa como uno de los pilares estratégicos de los negocios sostenibles. Para ello, forjamos alianzas con empresas, asociaciones, ONG e instituciones académicas con las que colaborar a la hora de superar retos y alcanzar nuevas vías de negocio. Desde el Grupo Chocolates Lacasa pretendemos construir un sistema de redes relacionales que permita divulgar nuestro conocimiento y reputación para beneficio de nuestros grupos de interés, generando un ecosistema que contribuya a impulsar las políticas de Responsabilidad Social Corporativa en España.

Estas son algunas de las alianzas estratégicas que nos ayudan a acceder a nuevos mercados e incorporar nuevas tecnologías: **ADEA:** Asociación de Directivos y Ejecutivos de Aragón, fue fundada por un grupo de empresarios y directivos con el objetivo permanente de informar y debatir sobre los temas de presente y futuro. **AECOC:** Con más de 30.000 empresas asociadas, es una de las mayores asociaciones empresariales del país y la única que reúne a todos los agentes de la cadena de valor, desde productores y fabricantes, a operadores logísticos y distribuidores. **AEFA:** Asociación independiente y sin ánimo de lucro constituida a iniciativa de empresarios familiares aragoneses para representar los intereses de la Empresa Familiar en Aragón. **AIAA:** Asociación empresarial que representa a empresas alimentarias de Aragón, formada por más de 160 empresas alimentarias de todos los subsectores agroalimentarios, marcas de calidad y Denominaciones de Origen de Aragón. **AINIA:** Centro tecnológico constituido en 1987 como asociación privada sin fines lucrativos que trabajan para impulsar la competitividad de las empresas a través de la innovación. **APD:** Entidad que tiene como objetivo construir el Bien Común a través del desarrollo profesional y personal de directivos y empresarios, junto a empresas y profesionales que creen en la necesidad de una sociedad más fuerte, dinámica y preparada para afrontar los retos presentes y futuros. **CALIDALIA:** Fundada en el año 2000, agrupa a las principales empresas de alimentación, bebidas y gran consumo de España. **CÁMARA DE COMERCIO:** La Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza, es una Corporación de derecho público que tiene como misión la representación, promoción y defensa de los intereses generales del Comercio, la Industria y los Servicios. **CRE100DO:** Contribuye al desarrollo del modelo productivo español, para que evolucione hacia un modelo basado en empresas con más valor añadido, más innovadoras, más competitivas e internacionalizadas. **ECOEMBALAJES:** Organización sin ánimo de lucro que cuida del medioambiente a través del reciclaje y el ecodiseño de los envases en España. Hacen posible que los envases de plástico, latas y briks y los envases de cartón y papel puedan tener una segunda vida. **EDEM:** Escuela de negocios con más de 15 años de experiencia en la formación de directivos y empresarios con un mismo objetivo: potenciar en la sociedad el espíritu empresarial, la cultura del esfuerzo y el liderazgo. **FORO DE MARCAS RENOMBRADAS:** Alianza público-privada creada para defender la importancia de la marca y de la internacionalización para las empresas y para la economía española. **LA CHAMBRE:** La Cámara Franco-Española de Comercio e Industria, La Chambre, es el círculo empresarial franco-español más influyente del país. **LES ESPAÑA-PORTUGAL:** Asociación orientada a la práctica profesional y de negocio incluyendo entre sus miembros a ejecutivos de empresa, científicos, ingenieros, académicos, abogados, agentes de patentes y marcas, funcionarios y otras profesiones, tanto de las grandes, medianas o pequeñas empresas, privadas o públicas. **PRODULCE:** La Asociación Española del Dulce se crea con la misión específica de representar y defender los intereses de un sector que comprende las categorías de caramelos y chicles, chocolate y derivados del cacao, galletas, turroneos y mazapanes, y pastelería.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



Además, contamos con diferentes entidades que realizan intermediación laboral con nuestra empresa a través de programas de empleo. Entre las más destacadas: **INAEM**: búsqueda y selección de personal. **FUNDACIÓN EMPRESA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA (FEUZ)**: nexo entre empresas, universidades e instituciones. **FUNDACIÓN REY ARDID**: conecta a empresas con candidatos. **TIEBEL**: cooperativa de iniciativa social y solidaria. **FUNDACIÓN EL TRANVÍA**: conecta a empresas con candidatos. **FUNDACIÓN FEDERICO OZANAM**: facilita a las personas en búsqueda de empleo la participación en procesos de selección. **FUNDACIÓN SAN VALERO**: portal de empleo. **YMCA**: ayuda a la incorporación al mercado laboral de las personas desempleadas.

Debido a la pandemia, este año se han reducido notablemente las colaboraciones que mantenemos con universidades y centros formativos de formación profesional para la realización de prácticas en diferentes departamentos, siendo las más representativas: Universidad San Jorge (Zaragoza), Universidad de Castilla La Mancha, Universidad de Zaragoza, Universidad de Oviedo, IES Alonso Quijano (Quintanar de la Orden, Toledo), IES Fray Luis de León (Las Pedroñeras, Cuenca), IES Leonardo Da Vinci (Puertollano, Ciudad Real), IES Río Gallego (Zaragoza), IES Miguel Catalán (Zaragoza) y Centro Universitario de EDEM (Valencia).

5.2.2 Subcontratación y proveedores

El cacao que compramos para la fabricación de nuestros productos proviene de África: Costa de Marfil, Nigeria, Ghana, Guinea, Camerún, Togo, Madagascar. Sudamérica: Colombia, Santo Tomé, Ecuador, Venezuela, Perú y República Dominicana. Oceanía: Papúa Nueva Guinea.

A nivel de trazabilidad se controla a nuestros proveedores y/o distribuidores según el prerrequisito de homologación a proveedores del Grupo Chocolates Lacasa, dónde se exige una serie de requerimientos que incluyen trazabilidad, seguridad alimentaria, servicio y calidad atributiva. Estos requisitos son auditados por nuestros clientes y normativas de seguridad alimentaria de GFSI. *(La Global Food Safety Initiative fue establecida en el año 2000 respondiendo al pedido de cerca de 30 gerentes generales de distribuidores internacionales con la intención de asegurar en todo el mundo la confianza en la entrega de alimentos seguros a los consumidores. Esta iniciativa se estableció como respuesta a varias crisis en la seguridad de los alimentos.)*

Ya en 2019, iniciamos el desarrollo con Calidalia de una plataforma de homologación y gestión de proveedores que entró en funcionamiento en el primer trimestre de 2020. Este documento es aplicable a las empresas: LACASA, S.A.U., CORPORACIÓN CHOCOLATES LACASA, S.L., COMERCIAL CHOCOLATES LACASA S.A., PRODUCTOS MAURI y CHOCOLATES DEL NORTE S.A.

A partir de mayo de 2021, se incorpora IBERCAO.

NORMAS DE CONTRATACIÓN Y RELACIÓN CON PROVEEDORES

1.1. Diez principios del Pacto Mundial

Nos suscribimos a lo recogido en el Pacto Mundial, para el cumplimiento de los diez principios vinculados al respeto de los derechos humanos y laborales, la lucha contra la discriminación en el empleo, la corrupción y la protección medioambiental.

El proveedor, dentro de su actividad productiva, establecerá mecanismos de verificación periódica para comprobar la ausencia de prácticas irresponsables con cualquiera de los diez principios del Pacto Mundial. Esto incluye también a sus subcontratistas, especialmente cuando estas empresas estén radicadas en lugares del mundo donde el riesgo de incumplimiento de criterios de responsabilidad social es elevado.

1.2. Mejora continua

Promover el trabajo basado en las mejores prácticas existentes en la industria en sus instalaciones, con el objetivo de ser eficientes y ofrecer un buen servicio a nuestros clientes y todos nuestros grupos de interés. De la misma manera, el proveedor cooperará en la mejora de los suministros entregados o servicios prestados, sobre la base de la transferencia de información que permita la mejora de los procesos productivos, formulaciones, servicios, etc.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



1.3. Calidad y seguridad del producto

Los suministros y servicios serán entregados o prestados en pleno cumplimiento de sus características especificadas y acordadas y cumpliendo siempre las Leyes aplicables.

1.4. Bienestar animal

Los proveedores agropecuarios aceptan someterse al proceso de evaluación de los aspectos relacionados con el bienestar animal y a llevar a cabo las mejoras derivadas de esta actividad. Se dispondrá de medios de apoyo para facilitar alcanzar a las explotaciones ese objetivo.

1.5. Verificaciones de los acuerdos y contratos

El proveedor permitirá, previo acuerdo de las partes, el acceso de evaluadores (o de empresas subcontratistas designadas a estos efectos) a sus instalaciones para la realización de auditorías y/o toma de muestras de los productos suministrados, visitas de verificación de calidad, así como facilitar aquellas pruebas documentales (certificados, boletines analíticos, registros de controles del producto y proceso, etc.) que le sean requeridas. En caso de encontrar irregularidades, se exigirá la puesta en marcha de medidas correctivas.

1.6. Medio ambiente

Los proveedores trabajarán en la mejora continua medioambiental y para ello se comprometerán a cumplir con la correcta gestión de los aspectos ambientales y los requisitos legales que les apliquen.

Ante cualquier incumplimiento de la Norma de Contratación y Relación con Proveedores, se reserva el derecho de dar por finalizado el contrato o acuerdo de suministro.

POLÍTICA DE CALIDAD

El Grupo Chocolates Lacasa es consciente de la necesidad de satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y consumidores fabricando según los requisitos especificados y cumpliendo con el servicio ofertado. Nuestra política de Calidad se inspira en:

Principios básicos:

- El cumplimiento de la seguridad de los alimentos durante todo el proceso.
- Conservación del medioambiente, manteniendo los recursos y energía patentes en nuestra política de Medio Ambiente.
- El cumplimiento de los requisitos legales, defensa de los alimentos (Food Defense: conjunto de normas y medidas para la protección de los alimentos y productos para consumo humano, contra la contaminación deliberada) y los riesgos de fraude alimentario.

Compromisos:

- Mejora continua de procesos y productos para incrementar la competitividad y calidad de los procesos, productos y/o servicios existentes controlando los indicadores de producción que afectan a la calidad de los productos.
- Mejora continua del personal y motivación ofreciendo la formación necesaria a todos los niveles.
- La seguridad alimentaria es uno de nuestros principios básicos, orientada a los sistemas de gestión más exigentes del sector y adquiriendo el compromiso de cumplir todos los requisitos legales y reglamentarios aplicables a nuestros productos y procesos.
- Mantenimiento de una relación de honestidad con sus clientes al igual que colabora altruistamente con organizaciones y ONG.
- Elaboración de productos con proveedores homologados según los requisitos de compra y fraude alimentario (*Según la UE "El fraude alimentario se trata de acciones intencionadas tomadas por empresas o individuos con el propósito de engañar a compradores y obtener una ventaja indebida de los mismos, en violación de la legislación de la UE sobre la cadena agroalimentaria. Estas infracciones pueden constituir un riesgo para la salud humana, animal o vegetal, o el bienestar de los animales o para el medioambiente en lo que respecta a los OMG y productos fitosanitarios"*).

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



- Reducción de la generación de residuos, en particular de envases y emisiones.
- La no utilización de ingredientes y/o aditivos que sean o provengan de organismos genéticamente modificados (OGM) y la gestión transparente de alérgenos.

Objetivo:

Lograr la satisfacción de nuestros clientes a través de la mejora continua en calidad, innovación y servicio de nuestros productos a precios competitivos.

CERTIFICACIONES

Contamos con un Sistema de Gestión de la Calidad y Seguridad Alimentaria basado en las normativas internacionales más exigentes - International Food Standard (IFS), Global Standard for Food Safety (BRC), ISO 9001:2015. Estos sistemas han sido avalados por organismos de certificación reconocidos, además de por clientes que nos auditan sin aviso. Contamos también con certificaciones de producto, como la Orgánica, Kosher, Halal, ELS, Fair Trade, RSPO o UTZ. Nos encontramos adheridos también a SEDEX.



Controlamos las materias primas desde su origen con la finalidad de garantizar la seguridad alimentaria y la calidad de nuestros productos. En este sentido, contamos con sólidos sistemas de homologación y evaluación para analizar si nuestros proveedores son aptos o no para suministrar un determinado producto. De igual forma, les exigimos su registro en la plataforma SEDEX y su adhesión a nuestro Código de Conducta de Proveedores, que recogen criterios en materia de derechos humanos y laborales, calidad y medioambiente, anticorrupción y gestión ética. A fecha 1 de abril, más del 90% de las plantas de producción de nuestros proveedores disponen de certificaciones GFSI, se considera el objetivo alcanzado y seguiremos trabajando en la mejora continua con nuestros proveedores.

Realizamos inspección y análisis de materias primas, productos semielaborados, y producto terminado según los planes de calidad y planificación establecidos; control del proceso de fabricación constante e igualmente control, validación y supervisión continua de todos los procesos, del sistema de peligros y puntos críticos de control (APPCC). Impartimos formación constante a todos nuestros equipos de producción y mantenimiento en materia de calidad, higiene y seguridad alimentaria.

Continuamos trabajando en el control de la trazabilidad y control sin papeles, un proyecto para el control de la trazabilidad y las variables del proceso de fabricación, asegurando y mejorando la calidad de los productos.

Certificaciones religiosas: HALAL, KOSHER. **Certificaciones de sistemas de gestión:** ISO 9001. **Certificaciones de Seguridad Alimentaria:** IFS FOOD, BRC FOOD, ELS (sin gluten), FDA. **Otras certificaciones:** UTZ, USDA ORGANIC, FAIRTRADE, RAINFOREST ALLIANCE CERTIFIED, NON GMO, SEDEX, AGRICULTURA ECOLÓGICA DE LA UNIÓN EUROPEA, PRODUCTOS VEGANOS.





5.2.2.2. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y medioambiental

Disponemos de un Código Ético de relación con proveedores que pretende reforzar la sostenibilidad y el beneficio competitivo de la cadena de valor, invitando a que nuestros proveedores tengan garantizada la igualdad de oportunidades y manifiesten su compromiso con unos principios básicos de ética y conducta profesional. En concreto, invitamos a nuestros proveedores a adherirse a los siguientes principios:

Integridad – Calidad – Respeto – Profesionalidad - Relación

Integridad

La integridad supone actuar de buena fe y establecer relaciones profesionales basadas en la transparencia y en la ética, lo que, entre otras actitudes o comportamientos, implica:

- Actuar respetando y cumpliendo las leyes y normativas vigentes que sean aplicables en los países donde se desarrolle la actividad.
- No participar en actividad alguna con la intención de restringir el comercio.
- No participar en sobornos a autoridades y/o funcionarios públicos ni ofrecer o conceder a éstos ni a directivos, empleados o colaboradores de cualquier entidad un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza que esté fuera de los lícitos usos del mercado.
- Transmitir siempre información veraz y fiel y tener en todo momento una comunicación clara, una conducta leal, respetuosa, diligente y honesta.
- Buscar evitar todo contacto con personas deshonestas que pretendan o puedan perjudicar a las empresas.

Calidad

La Calidad y la salud son variables especialmente importantes en la creación de valor para nuestros grupos de interés, esto implica:

- Cumplir de forma estricta los parámetros de calidad recogidos en las especificaciones o en los pliegos de condiciones.
- Colaborar activamente en la mejora de los servicios o suministros entregados en términos de calidad y salud.
- Promover la mejora continua de los productos o servicios que impactan en nuestra cadena de valor.
- Compartir las mejores prácticas existentes en relación con los productos o servicios suministrados.

Profesionalidad

La profesionalidad se entiende como la actitud proactiva dirigida a la excelencia en nuestro desempeño, e implica cumplir con excelencia los máximos estándares de calidad, considerando, en primer lugar, el interés de nuestra empresa, en todas las transacciones; participar de las políticas establecidas y obrar conforme a las mismas.

- No se divulgará información confidencial relativa a nuestros procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado o de cualquier otro tipo.
- No aceptamos obsequios.

Respeto

El respeto conlleva una actitud de reconocimiento del valor de las personas y de su trabajo, así como del entorno social y medioambiental. Esto significa:

- Tratar a los empleados de forma justa, respetando y fomentando constantemente los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a las personas y no discriminación (por raza, sexo, idioma, religión, discapacidad, orientación sexual, opinión, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social).

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



- Respetar el medioambiente, identificando, gestionando y minimizando el impacto ambiental de la actividad.
- Proteger la salud, la prevención riesgos laborales y el bienestar de los profesionales en todas las actividades.
- Proteger y preservar los activos tangibles e intangibles de nuestra empresa, así como su uso eficiente, para contribuir al logro de los objetivos del negocio y no para beneficio personal.

Relación

- Para formar parte de la cartera de proveedores se considerará a aquellos que probadamente comparten los valores éticos y poseen una sólida reputación de equidad e integridad en sus tratos. En línea con lo anterior se dará prioridad a proveedores que tengan certificada su gestión.
- Quienes negocian la adquisición de los bienes y servicios, ofrecerán y exigirán a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción, buscando siempre los mejores intereses de la empresa.
- No divulgamos con un proveedor o con personas ajenas a la empresa, los problemas o debilidades observadas en otro proveedor.
- Al considerar las ventajas de una relación continuada con el proveedor, cualquier acuerdo que, a largo plazo, impida una gestión competitiva debe ser evitado.
- Cualquier violación al código que sea detectado por cualquiera de las partes, se deberá poner de manifiesto por alguno de los mecanismos habituales de comunicación con la empresa.

5.2.3 Clientes y consumidores

5.2.3.2. Sistemas de reclamación de quejas recibidas y resolución

Para nosotros, la gestión de Atención al Cliente y reclamaciones son prioritarias. Por ello, disponemos de diferentes canales de comunicación que facilitan a nuestros clientes y consumidores transmitirnos sus incidencias garantizando la privacidad según establece la Ley de Protección de Datos. Consideramos como reclamación todas las incidencias expresadas por nuestros clientes, distribuidores y consumidores.

En el caso de clientes y distribuidores, las incidencias se reciben a través de la red comercial. Respecto a los consumidores finales y con el objetivo de facilitar la comunicación, nuestros envases indican un teléfono gratuito a través del cual pueden consultarnos o transmitirnos la incidencia ocurrida.

 ¿Tienes dudas? Llámanos: 900 107 385

Las llamadas son atendidas de lunes a viernes por nuestro propio personal con los conocimientos necesarios para dar una respuesta eficiente a las diferentes consultas.

Otras vías de contacto son el correo electrónico atencionalcliente@lacasa.es o el formulario de contacto al que se puede acceder a través de nuestra página web. www.grupo.lacasa.es

Proceso de gestión de incidencias

Todas las reclamaciones recibidas por cualquiera de los canales indicados anteriormente se registran en un sistema informático. Este sistema permite un seguimiento eficaz y nos ayuda a conseguir una rápida resolución.

- Recepción y registro de la reclamación
- Análisis rápido de la situación
- Propuesta de resolución
- Respuesta al consumidor/cliente
- Análisis y propuesta de oportunidades de mejora

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



	N.º de incidencias	Ratio % quejas/kg *
2018-2019	256	0,00240
2019-2020	216	0,00186
2020-2021	251	0,00257

* Índice sobre kg fabricados en Chocolates del Norte, Mauri y Lacasa

No hemos detectado incumplimientos de las normativas o códigos voluntarios relativos a la información de productos y servicios.

No hemos detectado reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente, ni de terceras partes y corroboradas por Lacasa ni de autoridades regulatorias.

No tenemos conocimiento de ningún caso de incumplimiento de códigos voluntarios relativos a la información de productos o servicios que hubieran dado lugar a multas, sanciones o advertencias.

No hemos detectado casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.

No hemos detectado casos de incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios relacionados con las comunicaciones de marketing, como publicidad, promoción y patrocinio.

No hemos recibido multas ni sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica en cuanto a lo siguiente.

5.2.4. Información fiscal

5.2.4.1. Los beneficios obtenidos país por país y los impuestos sobre beneficios pagados país por país

Grupo Lacasa tiene varios generadores de carga fiscal relativa al impuesto de sociedades, existiendo ciertas sociedades sujetas a una consolidación fiscal y otras sociedades independientes en términos de tributación por impuesto de sociedades. Estos generadores son los siguientes:

- Subgrupo Lacasa: en este grupo de consolidación fiscal se incluyen las siguientes sociedades: Lacasa S.A., Comercial Chocolates Lacasa S.A., Chocolates del Norte S.A., Productos Mauri S.A., Corporación Chocolates Lacasa S.A., Chocolates Lacasa Internacional S.A. Todas estas sociedades tienen un ejercicio fiscal comprendido entre el 1 de Abril y el 31 de Marzo.

- Tributación de forma individual: las siguientes sociedades tributan de forma individualizada en territorio nacional (España): Ibercacao S.A. e Ibercacao France S.A. Ambas sociedades tienen un ejercicio fiscal comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

A partir del 1 de Abril de 2021, todas sociedades mencionadas anteriormente tendrán como ejercicio fiscal el periodo comprendido entre el 1 de Abril y 31 de Marzo, y adicionalmente pasan a formar parte de un único grupo de consolidación fiscal.

Adicionalmente, existen sociedades con actividad a fin de ejercicio en otros territorios, que tributan de forma individualizada todas ellas en su país correspondiente, según se detalla a continuación:

- Bradstock Properties S.A. (Argentina)
- Chocolates Lacasa Portugal Lda. (Portugal)
- Dulcinea Maroc S.A.R.L. (Marruecos)
- Lucar Distribución S.A.R.L. (Marruecos)
- SCI CDB Cluj (Francia)

Todas estas sociedades tributan siguiendo y respetando la normativa vigente en cada país, obteniendo el asesoramiento necesario por terceros especialistas e independientes. Se trabaja de forma conjunta con expertos fiscalistas para estar completamente actualizados con las últimas novedades normativas. Existe un dossier de precios de transferencia entre sociedades españolas para asegurar la correcta aplicación de criterios y precios entre sociedades, a fin de asegurar unos estándares de mercado.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2020-2021



5.2.4.2. Subvenciones

Actualmente Grupo Lacasa cuenta con una serie de subvenciones concedidas en los años anteriores, que actualmente forman parte del Patrimonio Neto del Grupo. Dichas subvenciones, por normativa contable y fiscal, anualmente se imputan como un resultado positivo en la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada. El importe total de subvención registrada en la cuenta de pérdidas y ganancias del año 20/21 es 61.558 €, siendo los organismos concedentes de dichas subvenciones los siguientes:

Organismo	Ámbito
Diputación General de Aragón	Autonómico
Ministerio de Industria, Turismo y Comercio	Estatad
Instituto de Desarrollo Económico Principado de Asturias	Local
Unión Europea (CDTI)	Internacional
Centro Nacional de Ahorro Energético (Francia)	Estatad

Todas las sociedades receptoras de subvenciones de Grupo Lacasa han cumplido hasta el momento con todos los requisitos necesarios para su adjudicación y existe un compromiso de colaboración con las actuaciones que pudieran realizar las entidades pertinentes de inspección y auditoría.