

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



Inverama, S.L. (anteriormente Inverama, S.A.) y Sociedades Dependientes

Estado de información no financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021

1. Introducción

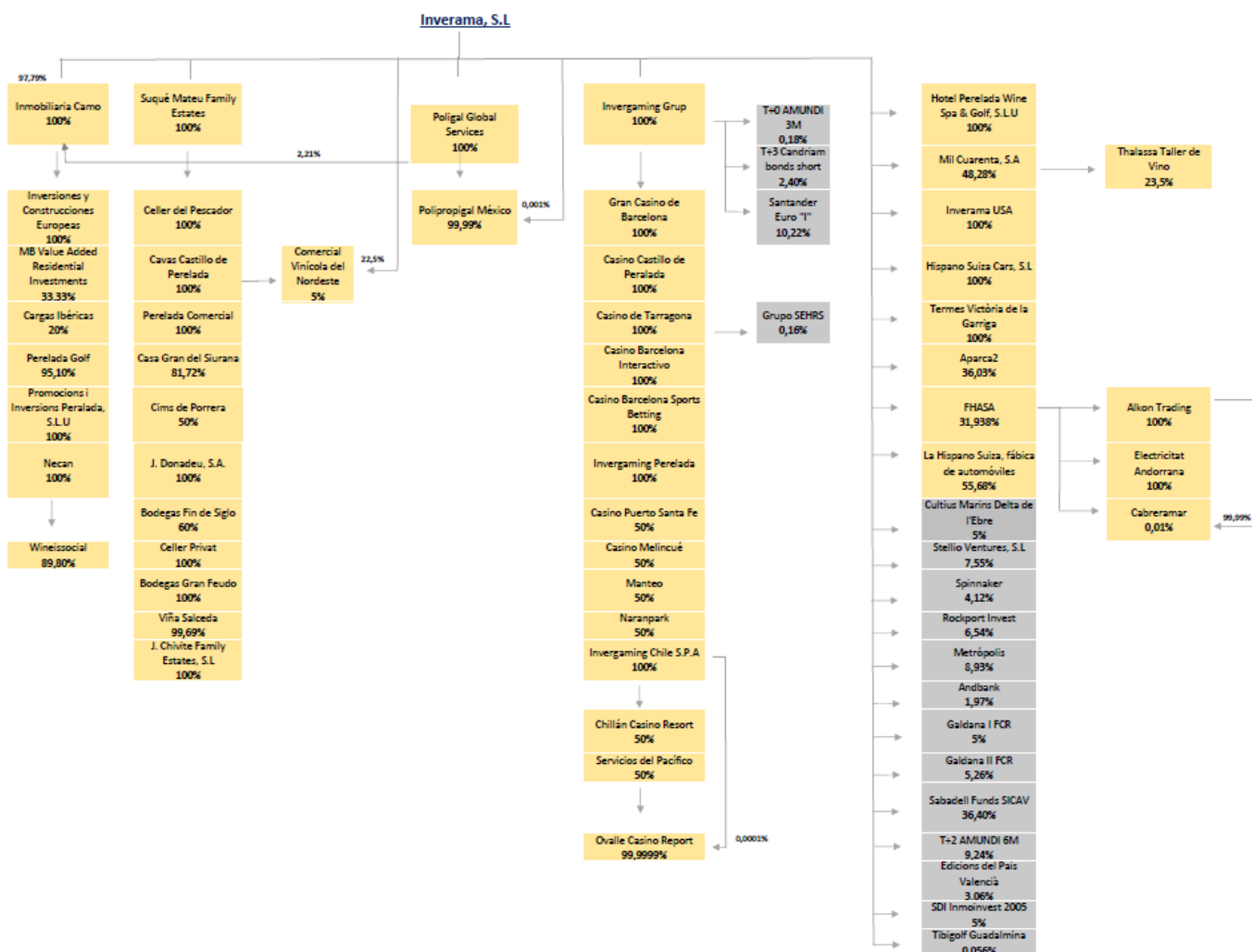
El presente Estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, 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 (procedente del Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En este contexto, a través del Estado de información no financiera, Inverama S.L. y sociedades dependientes (de aquí en adelante "el Grupo") tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos, así como de asuntos relativos en la lucha contra la corrupción y el soborno, relevantes para el grupo en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

El organigrama de las sociedades del grupo a fecha 31 de diciembre de 2021 es el siguiente:

Perímetro de consolidación mercantil
Fuera del perímetro de consolidación mercantil



Las entidades incluidas en el perímetro del estado de información no financiera son las siguientes:

Sociedades
Inverama, S.L
Invergaming Grup, S.L
Casino de Tarragona SLU
Gran Casino de Barcelona, SLU
Casino Castillo de Perelada, SLU
Casino Barcelona Interactivo, SAU
Casino Barcelona Sports Betting, SLU
Celler del Pescador, SL
Cavas del Castillo de Perelada, SA
Perelada Comercial, SA
Casa Gran del Siurana, SL
Celler Privat, SL
Bodegas Gran Feudo, SL
Viña Salceda, SL
J Chivite Family Estates, SLU

Dichas entidades representan al menos un 83% del volumen de cifra de negocio de Inverama S.L. y sociedades dependientes.

Al igual que ya se hizo en el ejercicio 2020, se ha excluido del perímetro a las sociedades de la división de plásticos, Poligal Portugal, Poligal Polska y Poligal Global Services, dado que estas sociedades se encontraban en un proceso de venta, el cual se formalizó en febrero de 2021.

La realización de un mapa de riesgos, en el que los riesgos son clasificados en base a su materialidad, permite al Grupo conocer la importancia y relevancia de los asuntos relacionados con la estrategia de los negocios e identificar las tendencias, los *drivers* y los riesgos a los que se enfrenta en los distintos negocios en los que el Grupo tiene presencia.

El resultado de dicho análisis es una matriz de materialidad que prioriza los asuntos más relevantes para el Grupo, cuya características y metodología se desarrollan en apartados subsiguientes.

El grupo es consciente de que los grupos de interés son los que definen el desarrollo del negocio. Por lo tanto se tiene como prioridad conocer y cumplir sus necesidades y expectativas, mediante una comunicación transparente, constante y fluida, además de mantener una relación duradera, cercana y de confianza. El grupo identifica los siguientes grupos de interés:

Grupos de interés	
Internos	Accionistas
	Directivos
	Trabajadores
Externos	Clientes
	Proveedores
	Entidades financieras
	Sindicatos
	Comunidad local
	Organizaciones sociales
	Competidores
	Estado y sociedad

2. Modelo de negocio

Inverama S.L. y sociedades dependientes es un grupo multinacional español formado principalmente por 2 divisiones: Juego y espectáculos y Vitivinícola (mediante la producción de vinos y cavas). Cada división tiene su propia organización y estructura directiva pero nutriéndose a su vez de los servicios corporativos que prestan sus servicios a todas las divisiones en distintas áreas (Legal, Finanzas, TI, RRHH).

JUEGO y ESPECTÁCULOS

Esta división nació a finales de los años 70, empezando con tres casinos presenciales: Barcelona (inicialmente ubicado en Sant Pere de Ribes y en 1999 trasladado a Barcelona), Peralada y Lloret de Mar (que se trasladó a Tarragona en 2005). En 2011 se constituye el casino online (www.casinobarcelona.es) y en 2014 se diversifica en el mundo de las apuestas deportivas con la constitución de Casino de Barcelona Sports Betting. Invergaming opera como la sociedad cabecera de la división.

El casino de Barcelona es un casino de referencia en España y Europa. Sin duda alguna cuenta con la ventaja de que Barcelona es uno de los principales destinos en Europa, estando situado además en una ubicación privilegiada. Ofrece una completa oferta al cliente, tanto de juego como de ocio (restauración, espectáculos, etc.). Muestra de la excelencia en su gestión es la consolidación, año a año, como uno de los destinos Europeos y Mundiales del póker; organizando torneos prestigiosos a nivel mundial como el EPT (European Poker Tour) con más de 20.000 visitantes.

El casino de Peralada está gestionado dentro del marco del *Peralada Resort*, que engloba el conjunto de oferta y activos en Peralada (castillo, restaurante, hotel, golf, museos, bodega y turismo enológico). El Casino de Tarragona es el más pequeño de los tres, encontrándose el mismo en la ciudad que lleva el nombre.

Los objetivos de la división consisten en mantener la posición de referencia en Casino de Barcelona, creciendo aún más en el segmento del póker, consolidar Peralada como un destino en sí mismo con una oferta de ocio muy completa y mejorar la posición de Tarragona. Todo ello ofreciendo la máxima calidad de servicio y variedad de ocio al cliente.

El principal reto con el que se encuentra la división de juego es continuar atrayendo público en zonas de ocio presenciales teniendo la posibilidad de disfrutar del mismo desde casa con el fácil acceso a plataformas digitales.

VINOS Y CAVAS

La división de vinos y cavas está presente en numerosas Denominaciones de Origen (DOs) españolas. Tiene gran presencia en vinos tranquilos de la DO Empordà desde sus orígenes en la década de 1920. El porfolio también incluye vinos de aguja como los conocidos Blanc Pescador y Cresta Rosa. También elabora vinos de DOs como Cava, Priorat, Sierras de Málaga (Ronda), Navarra, Ribera del Duero y Rioja.

El Plan Estratégico de la división tiene como objetivo consolidarse entre los principales grupos vinícolas españoles, con presencia en diferentes denominaciones de origen. Siguiendo esta política se adquirió en 2017 el grupo Chivite. Con esta operación, las DOs de Navarra, Rioja y Ribera del Duero se añadían al porfolio con la adquisición de las marcas Gran Feudo, Viña Salceda y Chivite. Con el nuevo grupo Peralada-Chivite, se dispone de la capacidad para llegar a alcanzar una producción anual de 20 millones de botellas. Globalmente, la división cuenta con más de 450 ha. de viñedos en propiedad y más de 320 ha. de explotación controlada.

Adicionalmente, la división cuenta con dos comercializadoras a través de las cuales hace llegar sus productos al mercado.

El consumo de vino a nivel mundial y español es estable. Sin embargo, a nivel productivo España es uno de los principales productores, con una producción por encima de su consumo. Es por ello por lo que la exportación es una clave para esta división, que comercializa sus productos en más de 100 países.

La división de vinos y cavas tiene como objetivo convertirse en un referente en su sector, abanderado por una nueva bodega en Peralada diseñada por el despacho de arquitectos RCR galardonados en 2017 con el premio Pritzker, con la vocación de generar grandes vinos y continuar con la apuesta actual en experimentación e innovación. Además, esta bodega pretende ser un referente en términos de sostenibilidad al ser la primera de Europa del sector de vinos en contar con la certificación medioambiental LEED BD+C. Está prevista la inauguración de la misma para el mes de mayo de 2022.

3. Gestión de riesgos

La gestión de riesgos forma parte de la cultura de Inverama S.L. y sociedades dependientes, y se integra de forma transversal en las operaciones de todas las sociedades del Grupo.

La política de gestión de riesgos del Grupo es definida por el Consejo de Administración de Inverama S.L. y sociedades dependientes que, a su vez, es responsable de la supervisión del Sistema de Control y Gestión de Riesgos.

En 2018 el Grupo actualizó su Mapa de Riesgos, que incluye tanto riesgos financieros como no financieros, y éste fue presentado al Consejo de Administración en su reunión del día 21 de diciembre de 2018. El Mapa de Riesgos ha sido revisado y presentado al Consejo de Inverama el 2 de mayo del 2022.

Para la elaboración de dicho Mapa de Riesgos y la identificación de los riesgos más críticos se ha empleado la metodología COSO ERM, que contempla un conjunto de metodologías y procedimientos que permiten:

1. Identificar los riesgos que pudieran afectar a la consecución de los objetivos del grupo.
2. Analizar, medir y evaluar los riesgos en función de la probabilidad de ocurrencia, así como de su significatividad. en base a la criticidad de sus áreas de riesgo críticas (riesgos de Gobierno Corporativo, riesgos estratégicos, riesgos operacionales, riesgos de infraestructura, riesgos de cumplimiento normativos y riesgos de reporting) así como de las dimensiones a preservar (Personas, Patrimonio, Negocio y Reputación).
3. Priorizar dichos riesgos en base a la criticidad de sus áreas de riesgo críticas (riesgos de Gobierno Corporativo, riesgos estratégicos, riesgos operacionales, riesgos de infraestructura, riesgos de cumplimiento normativos y riesgos de reporting) así como de las dimensiones a preservar (Personas, Patrimonio, Negocio y Reputación).
4. Identificar controles y otras medidas de mitigación de los riesgos.
5. Auditorías internas de evaluación de la efectividad de las medidas y controles así como de su implementación.
6. Seguimiento de las recomendaciones emanadas de las auditorías internas para los principales riesgos.
7. Actualización periódica de los riesgos y de su evaluación.

La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su reciente expansión global a un gran número de países, ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo de 2020.

La fuerte irrupción de la crisis sanitaria y su carácter global provocaron una paralización en la economía tanto nacional como mundial, aspectos que derivaron en una desviación relevante de las cifras de ingresos respecto al plan inicialmente previsto para el ejercicio 2021 en los meses en los que las sociedades de la división de juego no han podido operar efectivamente.

En este contexto el grupo está llevando a cabo las gestiones oportunas con el objeto de hacer frente a la situación y minimizar su impacto, considerando que se trata de una situación coyuntural. La sólida posición de tesorería existente en el Grupo en el que se integran las sociedades, junto con las proyecciones de actividad previstas en el plan de negocios y la puesta en marcha de planes específicos para la mejora y gestión eficiente de la liquidez, no ponen de manifiesto tensiones de tesorería previstas para el ejercicio 2022.

Por último, resaltar que los Administradores y la Dirección de Inverama S.L. y sociedades dependientes están realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

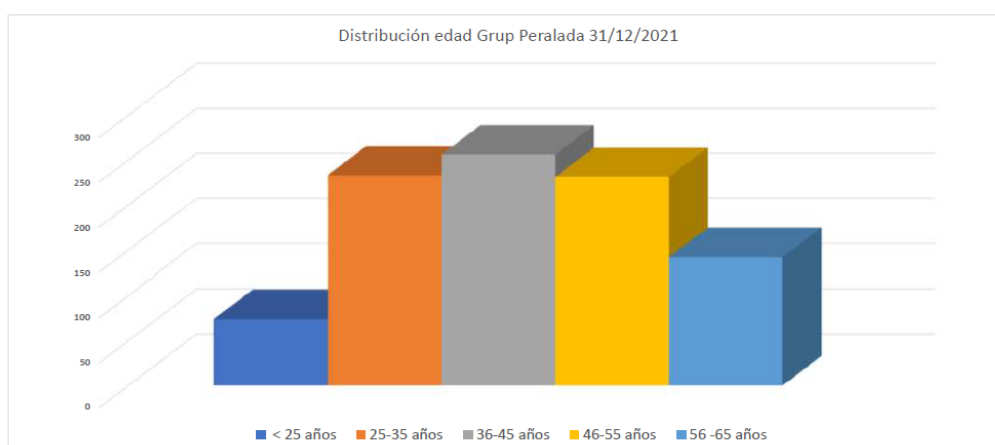
4. Políticas e indicadores clave sobre principales cuestiones no financieras

4.1 Sociales y relativas al personal¹

Inverama S.L. y sociedades dependientes busca el compromiso de sus empleados, así como su involucración con la Responsabilidad Corporativa del Grupo, de modo que esté integrada en sus actividades diarias, consiguiéndolo a través de una comunicación fluida y reconociendo su compromiso responsable.

A 31 de diciembre de 2021, el Grupo contaba con una plantilla global de 936 empleados, de los cuales, como media del ejercicio, un 35% son mujeres. El ratio de mujeres directivas sobre el total de directivos alcanza un 8%. El número de empleados ha caído un 19% respecto el ejercicio anterior.

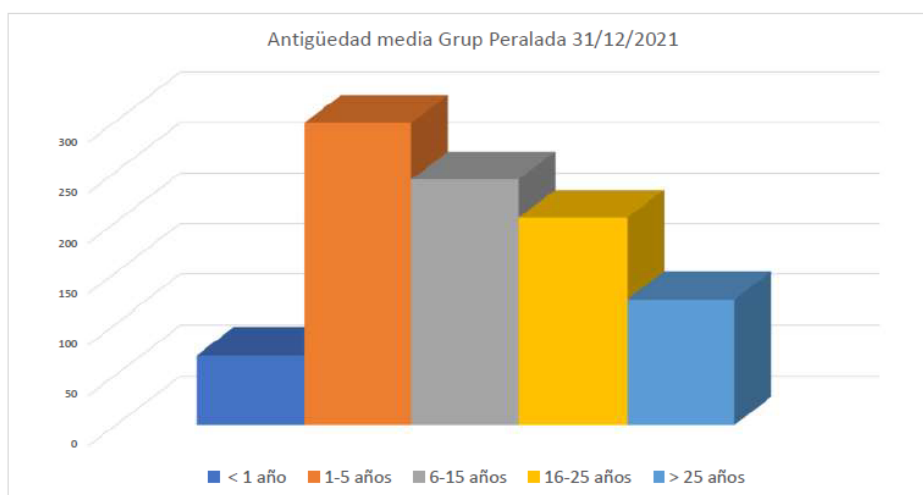
Distribución de la plantilla por edad



< 25 años	25-35 años	36-45 años	46-55 años	56 -65 años	Total
74	233	256	231	142	936
7,9%	24,9%	27,4%	24,7%	15,2%	100,0%

¹ Los datos con los que se han elaborado los gráficos y cuadros del presente apartado incluyen a los miembros de las entidades de Inverama S.L. y sociedades dependientes mencionadas en la introducción. El Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo utiliza la Intranet para la divulgación de consignas preventivas genéricas y específicas de los diferentes puestos de trabajo.

Distribución de la plantilla por antigüedad media



Distribución de la plantilla por antigüedad

< 1 año	1-5 años	6-15 años	16-25 años	> 25 años	Total
69	298	242	204	123	936
7,4%	31,8%	25,9%	21,8%	13,1%	100,0%

Distribución de modalidades de contratos de trabajo por edad, género y clasificación profesional

Al cierre del ejercicio, el porcentaje de contratos fijos se fijaba en un 95% frente al 5% de contratos temporales. En el siguiente cuadro se detalla el número de empleados por modalidad de contrato, categoría profesional, edad y género, por cada división.

Distribución de modalidades de contratos de trabajo por edad, género y clasificación profesional												
CASINOS	Empleados a 31.12.21 - Hombres						Empleados a 31.12.21 – Mujeres					
	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección	1	2	11			1						
Director depto.												
Técnico		31	19		1	7		10	1			
Encargado	1	22	11					8				
Administrativo	78	144	7			1	43	116	7		1	2
Operario	17	50	5		4		19	30	1		4	2
CORPORATE	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección		1	6					1	2			
Director depto.												
Técnico									1			
Encargado	1	8	4				1	7	2			2
Administrativo		9	1				3	16	1			
Operario		2					1					
VINOS Y CAVAS	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección		3	2					1				
Director depto.		1	2									
Técnico		3						3				
Encargado		8	6			3	1	2	1			1
Administrativo	1	18	3			1	3	25	5		1	2
Operario	5	64	21		5	3		9	3		1	1

Bajas empresa por despido por modalidad de contrato, categoría profesional, edad y género, por cada división.

Bajas empresa por Despidos												
CASINOS	Bajas empresa 2021 - Hombres						Bajas empresa 2021 - Mujeres					
	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección												
Director depto.												
Técnico		3	2									
Encargado		2	1					3				
Administrativo	16	19					12	21				
Operario	3	10	3				4	4	4			
CORPORATE	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección		1						1				
Director depto.												
Técnico								1				
Encargado		2	2					1				
Administrativo		2						3				
Operario			1									
VINOS Y CAVAS	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección		1										
Director depto.												
Técnico												
Encargado		1	2						1			
Administrativo		1	1									
Operario		2										

Bajas empresa por baja voluntaria por modalidad de contrato, categoría profesional, edad y género, por cada división.

Bajas empresa por Bajas Voluntarias												
CASINOS	Bajas empresa 2021 - Hombres						Bajas empresa 2021 - Mujeres					
	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección						1						
Director depto.												
Técnico		2				2						
Encargado	1	2				1						
Administrativo	23	12					8	12				
Operario	5	2	1	1			8	1	1		1	
CORPORATE	Bajas empresa 2020 - Hombres						Bajas empresa 2020 - Mujeres					
	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección						1						
Director depto.												
Técnico												
Encargado		1										
Administrativo	1	1					2				1	
Operario												
VINOS Y CAVAS	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección		1										
Director depto.												
Técnico												
Encargado												
Administrativo				1		2	1	1				
Operario		3		1		6				1	1	

Empleados discapacitados

El número de empleados con discapacidad a 31.12.2021 asciende a 11, en el siguiente cuadro se detallan éstos por categoría profesional, edad, género y tipo de contrato.

Empleados Discapacitados												
CASINOS	Empleados Discapacitados a 31.12.21 - Hombres						Empleados Discapacitados a 31.12.21 - Mujeres					
	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección												
Director depto.												
Técnico												
Encargado		1					1	1				
Administrativo		3										
Operario		2										
CORPORATE	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección												
Director depto.												
Técnico												
Encargado												
Administrativo								1				
Operario												
VINOS Y CAVAS	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato fijo			Contrato temporal		
	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años	18-30 años	30-55 años	>55 años
Alta Dirección												
Director depto.												
Técnico												
Encargado												
Administrativo												
Operario		1						1				

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

Por sexo

Por edad

Promedio anual de contratos ejercicio 2021										
		Hombres	Mujeres	Total			<30	31-50	>50	Total
Casinos	Indefinido j.completa	342	184	526	Casinos	Indefinido j.completa	92	103	331	526
	Indefinido j.parcial	113	84	197		Indefinido j.parcial	115	16	66	197
	Temporal j.completa	6	5	12		Temporal j.completa	9	0	3	12
	Temporal j.parcial	0	1	2		Temporal j.parcial	2		0	2
Vinos y Cavas	Indefinido j.completa	33	34	67	Vinos y Cavas	Indefinido j.completa	6	27	34	67
	Indefinido j.parcial	1	2	3		Indefinido j.parcial		3	0	3
	Temporal j.completa	0	2	2		Temporal j.completa	1		1	2
	Temporal j.parcial			0		Temporal j.parcial	0	0	0	0
Corporate	Indefinido j.completa	146	50	196	Corporate	Indefinido j.completa	11	78	107	196
	Indefinido j.parcial	6	7	13		Indefinido j.parcial		9	4	13
	Temporal j.completa	20	4	24		Temporal j.completa	11	1	13	24
	Temporal j.parcial	0	0	0		Temporal j.parcial	0	0	0	0
Total		668	373	1041	Total		247	237	558	1041

Por clasificación profesional

Promedio anual de contratos ejercicio 2021									
		Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Total	
Casinos	Indefinido j.completa	14		44	65	286		118	526
	Indefinido j.parcial	2		2	8	166		19	197
	Temporal j.completa				1	2		10	12
	Temporal j.parcial							2	2
Vinos y Cavas	Indefinido j.completa	9		22	2	31		3	67
	Indefinido j.parcial	1		2		0			3
	Temporal j.completa					2		0	2
	Temporal j.parcial								0
Corporate	Indefinido j.completa	7	3	20	6	55		105	196
	Indefinido j.parcial			3		5		6	13
	Temporal j.completa					2		23	24
	Temporal j.parcial					0			0
Total		32	3	92	81	546		263	1041

Remuneraciones y brecha salarial

Casinos

ANÁLISIS RETRIBUCIÓN GLOBAL (FUA+VARIABLE+ESPECIE) PERCIBIDA											
Puestos tipo Asodados al Nivel Corporativo	Nivel Corporativo Grup Peralada	Mujeres			Hombres			Total			Brecha Salarial Retribución Global
		Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	
Directores	16	0	0	0	2	LPD	LPD	2	LPD	LPD	N/A
Manager A	15	4	LPD	LPD	20	55.770	61.183	24	50.693	58.239	28,88%
Manager B	14	15	31.284	31.786	67	37.027	36.077	82	36.027	35.292	11,89%
Técnicos A	13	49	30.856	30.915	78	32.061	33.115	127	31.891	32.266	6,64%
Técnicos B	12	52	25.717	24.552	44	25.807	24.845	96	25.768	24.686	1,18%
Técnico C	11	81	19.514	20.100	94	19.500	20.290	175	19.510	20.202	0,94%
Profesionales	10	14	18.422	17.197	27	18.422	16.956	41	18.422	17.038	-1,42%
TOTAL		215	22.657	24.703	332	25.860	29.937	547	24.244	27.880	17,48%

Inverama

ANÁLISIS RETRIBUCIÓN GLOBAL (FUA+VARIABLE+ESPECIE) PERCIBIDA											
Puestos tipo Asociados al Nivel Corporativo	Nivel Corporativo Grup Peralada	Mujeres			Hombres			Total			Brecha Salarial Retribución Global
		Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	
Directores	16	1	LPD	LPD	5	111.601	145.149	6	117.639	141.570	14,79%
Manager A	15	7	55.342	58.513	8	59.497	66.027	15	57.500	62.520	11,38%
Manager B	14	5	42.703	44.504	6	46.120	44.898	11	43.492	44.719	0,88%
Técnicos A	13	12	28.206	32.703	3	LPD	LPD	15	30.621	33.182	6,82%
Técnicos B	12	7	26.500	28.372	4	LPD	LPD	11	26.124	27.509	-9,13%
Técnico C	11	2	LPD	LPD	1	LPD	LPD	3	LPD	LPD	27,96%
TOTAL		34	36.520	40.946	27	50.732	65.337	61	41.884	51.742	37,33%

Cavas Castillo de Perelada y Perelada Comercial

Cavas castillo de Perelada, S.A.

ANÁLISIS RETRIBUCIÓN GLOBAL (FUA+VARIABLE+ESPECIE) PERCIBIDA											
Puestos tipo Asociados al Nivel Corporativo	Nivel Corporativo Grup Peralada	Mujeres			Hombres			Total			Brecha Salarial Retribución Global
		Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	
Directores	16	0	N/H	N/H	0	N/H	N/H	0	N/H	N/H	N/H
Manager A	15	1	LPD	LPD	2	LPD	LPD	3	LPD	LPD	-58,47%
Manager B	14	3	LPD	LPD	0	N/H	N/H	3	LPD	LPD	N/H
Técnicos A	13	1	LPD	LPD	5	24.034	31.425	6	24.260	30.268	22,08%
Técnicos B	12	5	25.068	23.181	9	23.445	23.420	14	23.446	23.335	1,02%
Técnico C	11	5	22.891	21.389	16	22.891	21.403	21	22.891	21.400	0,07%
Profesionales	10	0	N/H	N/H	7	14.029	15.671	7	14.029	15.671	N/H
TOTAL		15	24.486	29.343	39	22.891	23.852	54	22.891	25.378	-23,02%

Perelada Comercial, S.A

ANÁLISIS RETRIBUCIÓN GLOBAL (FUA+VARIABLE+ESPECIE) PERCIBIDA											
Puestos tipo Asociados al Nivel Corporativo	Nivel Corporativo Grup Peralada	Mujeres			Hombres			Total			Brecha Salarial Retribución Global
		Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	Número	Mediana Salarial	Promedio Retribución Global	
Directores	16	0	N/H	N/H	0	N/H	N/H	0	N/H	N/H	N/H
Manager A	15	2	LPD	LPD	15	83.906	85.246	17	79.808	82.683	25,56%
Manager B	14	1	LPD	LPD	1	LPD	LPD	2	LPD	LPD	17,33%
Técnicos A	13	0	N/H	N/H	9	51.263	49.217	9	51.263	49.217	N/H
Técnicos B	12	8	26.128	25.884	1	LPD	LPD	9	25.915	25.888	0,12%
Técnico C	11	0	N/H	N/H	4	LPD	LPD	4	LPD	LPD	N/H
Profesionales	10	3	LPD	LPD	6	18.767	19.657	9	19.000	19.766	-1,66%
TOTAL		14	26.128	30.685	36	52.880	55.557	50	40.130	48.593	44,77%

La brecha salarial del colectivo de Casinos es de 17,48%, ésta incluye tanto el personal de juego, como hostelería y administración. Se crea por la composición del colectivo en las posiciones de mayor responsabilidad, posiciones ocupadas básicamente por hombres. La brecha es positiva, pero muy reducida para Técnicos B y Técnicos C, y es negativa para Profesionales.

La brecha en la sociedad Inverama alcanza el 37,33%. La brecha más elevada por puesto se da en Técnico C (27,96%), pero se trata de un colectivo de solo 3 personas que tiene poca incidencia en la plantilla total. La brecha más significativa se da en Directores (14,79%) y Manager B (11,38%) en que además hay un 62% de hombres con salarios más altos del colectivo, y que influyen de manera decisiva en la brecha del colectivo. Por otra parte, la categoría Técnicos B presenta una brecha negativa (-9,13%).

En cuanto a la brecha salarial de la división de vinos y cavas, se presenta la información para las sociedades Cavas Castillo de Peralada y Perelada Comercial. En la primera, la brecha de todos los conceptos retributivos es del -23,02%. La brecha más elevada se sitúa en Managers A (-58,47%) a favor de las mujeres. En el colectivo de Managers B y Profesionales no se puede calcular la brecha por falta de representación masculina y femenina, respectivamente. En el caso de Perelada Comercial, la brecha se sitúa en 44,77%. El porcentaje más elevado se produce en Managers A y B (25,56% y 17,33% respectivamente), en el resto de niveles la brecha es muy pequeña. En técnicos A y C no se puede calcular por falta de representación femenina.

Asimismo, la remuneración de los empleados del resto de entidades que se incluyen en este informe, no ha sido reportada porque las sociedades no tienen el tamaño requerido por la ley y, por lo tanto, los sistemas de información no permiten el desglose de la información. Estos sistemas tampoco permiten desagregar la remuneración por edad.

Rotación del personal

En 2021 y 2020 las tasas de rotación del personal han sido elevadas, estando dicho dato especialmente influenciado por la alta rotación de la unidad de negocio de Casinos:

Rotación de personal		2020	2021
Tasa de Rotación	Grup Peralada	13,0	27,6
Ratio = Bajas totales/ Plantilla Media			
Tasa de Rotación No deseada	Grup Peralada	8,6	11,9
Ratio = Bajas voluntarias/ Plantilla Media			

Evaluación del rendimiento

Durante el año 2021, al igual que 2020 la situación de pandemia mundial no ha permitido realizar, en línea con lo iniciado en 2018, evaluaciones anuales de desempeño de los empleados con el objetivo de evaluar el desempeño del empleado, definir y alinear los objetivos del año próximo, identificar puntos fuertes y áreas de mejora del empleado así como para detectar y definir necesidades de formación para el empleado. Durante el ejercicio 2022, se han reiniciado dichas evaluaciones y se han llevado a cabo las referentes al año 2021.

Formación a empleados

La formación y el desarrollo de los empleados de Inverama S.L. y sociedades dependientes se materializan a través de la impartición de cursos y seminarios en horario laboral, en las propias sedes de las sociedades que integran el Grupo. Se muestran algunos de los indicadores más significativos:

Formación y Desarrollo		2020	2021
Número total de horas de formación realizadas	Grup Peralada	10.774	5.434
Horas de formación por empleado	Grup Peralada	15	9
Ratio= Total Anual Horas de Formación / Plantilla media (en horas)			
Índice de dedicación	Grup Peralada	1,17	0,36
Ratio= Total Anual Horas de Formación /Total horas anuales trabajadas (en porcentaje)			
Factor de inversión en formación	Grup Peralada	0,20	0,23
Ratio = Gasto Anual de Formación/ Gasto Anual de Personal (en porcentaje)			
Inversión en formación por empleado	Grup Peralada	98	132
Ratio = Gasto Anual de Formación/ Plantilla Media (En EUR)			

Los sistemas de información no permiten la desagregación de la información facilitada por categoría profesional.

Seguridad y Salud Laboral²

Inverama S.L. y sociedades dependientes define su Política de Prevención de Riesgos Laborales partiendo del principio fundamental de proteger la vida, la integridad y salud de todos los trabajadores, tanto propios como de las empresas colaboradoras, integrando la prevención de riesgos laborales en la organización y en la ejecución de las actividades productivas. Para ello dispone de una estructura propia, gestionándose mediante un Servicio de Prevención Mancomunado que se encarga de llevar a cabo la actividad preventiva de las empresas del Grupo sitas en el ámbito territorial de Cataluña.

Las empresas situadas fuera de Cataluña gestionan la prevención con un Servicio de Prevención Ajeno, manteniendo una coordinación con el Servicio de Prevención Mancomunado.

Mediante el Sistema de Gestión de la Prevención, el Grupo trabaja en la mejora continua en todos los procesos con el fin de evitar y minimizar los riesgos para los trabajadores.

La actividad preventiva está orientada a concienciar a los trabajadores acerca de la importancia del cumplimiento de todas las normas y medidas de seguridad para asegurar las condiciones óptimas de trabajo y evitar o minimizar los riesgos tanto físicos como psicosociales.

Todos los centros de trabajo del Grupo, a excepción de los centros asociados a J. Chivite Family Estates, Viña Salceda S.L. y Bodegas Gran Feudo S.L., son espacios cardioprottegidos, por lo que disponen de desfibriladores y de personal formado para su manejo y también en primeros auxilios.

En estos momentos se están diseñando programas de formación para los trabajadores en temas de “Empresa saludable”

En el año 2016 el Grupo recibió el premio PREVINT a la innovación e inversión para la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales para la creación de trabajos saludables.

Seguridad y Salud Laboral		2020	2021
Número total horas pérdidas por accidente de trabajo	Grup Peralada	4.772	8.417
Índice de Gravedad	Grup Peralada	5,30	5,63
Ratio = (Horas pérdidas accidente/ Total Horas trabajadas)*1000 o Horas pérdidas por cada 1000 horas trabajadas			
Número de Accidentes Laborales (excluyendo In-Itinere)	Grup Peralada	31	23
Índice de frecuencia	Grup Peralada	34,4	15,4
Ratio = (Number de accidentes laborales/ Total Horas trabajadas)*1MM ó número de accidentes por cada 1 MM de horas trabajadas			
Índice de incidencia	Grup Peralada	28,8	25,5
Ratio= (Número de accidentes/ Plantilla media)*1000 Ó incidencia de los accidentes de trabajo por cada 1000 empleados			

²En los datos para el cálculo de las ratios, los accidentes in-itinere no han sido considerados dado que el servicio de prevención los considera, asimismo, fuera de su ámbito de actuación, si bien se realiza un monitoreo periódico de los mismos para actuar en caso de incrementos significativos de los mismos.

Asimismo, ninguna de las unidades de negocio de Inverama S.L. y sociedades dependientes tiene reconocidas enfermedades profesionales en 2021.

Para hacer frente a la COVID-19, se han llevado a cabo una serie de medidas preventivas como son la toma de temperatura en la entrada de todas las instalaciones, el uso de gel hidroalcohólico mediante la instalación de dispensadores, el uso obligatorio de mascarilla, ventilación del centro del trabajo y trabajos de desinfección. Además, siempre que ha sido posible se ha optado por el teletrabajo ante el trabajo presencial. Cuando no ha sido posible el teletrabajo se ha mantenido siempre el distanciamiento social y se ha evitado la coincidencia de un elevado número de personas en el mismo espacio.

Igualdad

El respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición de carácter personal es uno de los valores integrantes de la actividad empresarial de Inverama S.L. y sociedades dependientes, tal y como se recoge en el Plan de Igualdad.

El Grupo ha estado siempre comprometido con la erradicación de cualquier tipo de acción discriminatoria o constitutiva de acoso o circunstancia que dificulte el desarrollo profesional de los hombres y mujeres que la integran. Para ello gestiona el acceso al empleo, la formación, promoción y política retributiva en condiciones de igualdad.

En 2007 se firmó el primer Plan de Igualdad de la división de Casinos y el correspondiente Código contra el Acoso. Este Plan establece los objetivos y planes de acción tendentes a lograr la plena igualdad de oportunidades, e incluye aspectos de sensibilización a los directivos de la organización, políticas concretas de selección de personal y de promoción interna, el desarrollo de medidas de flexibilidad que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional y la gestión activa de todas las variables que inciden en un progreso más acelerado del equilibrio de géneros.

Los objetivos concretos a alcanzar por el Plan de Igualdad son los siguientes:

- El acceso al empleo y a la contratación
- Promoción y Formación
- Clasificación profesional
- Política retributiva
- Prevención del acoso
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal.

Por este motivo, en el Plan de Igualdad se establecen ciertas medidas para garantizar la conciliación laboral, personal y familiar tales como la posibilidad de establecer horarios flexibles, teletrabajo o realización de jornadas reducidas. Para que la formación en materia de Igualdad y prevención de Acoso fuera efectiva y útil, el Servicio de Prevención diseñó un juego de mesa con 40 preguntas en las que aparecían situaciones reales ocurridas en nuestros Casinos, dichas situaciones se obtuvieron pidiendo la colaboración de trabajadores y representantes de los mismos.

La formación en Igualdad y Prevención del Acoso, se ha ido desarrollando en los últimos años, estando formados ya la alta dirección, los mandos intermedios y la mayor parte del personal contratado. Para los trabajadores de nueva contratación se ha establecido que esta formación de igualdad, se realizará en el momento de incorporación a la empresa.

A finales del año 2020 y durante el primer semestre del año 2021, para dar cumplimiento a los nuevos requerimientos legales en materia de igualdad y retribución (RD 901/2020 y RD 902/2020), se realizó una nueva Comisión de Igualdad y Auditoría Retributiva, en las tres empresas de la División Casinos (Casinos de Barcelona, Perelada y Tarragona) al estar como colectivo bajo el mismo Convenio Colectivo y tener una plantilla con más de 100 empleados, lo que implicaba tener las Auditorías realizadas y presentadas a los representantes sociales a partir del 7 de marzo de 2021, requerimiento que ya ha sido completado.

En el año 2021 se ha creado la comisión negociadora del plan de igualdad para adaptar el mismo a la norma actual del plan de igualdad. En esta comisión, en la que se contó con la asistencia de asesores externos, se realizó un diagnóstico y una propuesta del plan. Finalmente se firmó el mismo en enero de 2022 y se presentó al ministerio de igualdad.

En diciembre de 2021 se constituyó la comisión de igualdad de las sociedades Cavas Castillo de Peralada y Peralada Comercial, de éstas se está llevando a cabo la elaboración del plan de igualdad en el año 2022, ya que con la nueva legalidad es de carácter obligatorio para las empresas con más de 50 trabajadores.

Asimismo, se han presentado a los responsables sociales los resultados de la auditoria retributiva, en los que se constata que no existe en la División Casinos "brecha salarial" entre Hombres y Mujeres en el año 2021.

Estos Planes se divulgarán y publicitarán en la intranet Corporativa.

Otros aspectos

En 2021, Inverama S.L. y sociedades dependientes no dispone de una política de desconexión laboral.

Asimismo, no existe una política específica de empleo de personas con discapacidad, ni una de integridad y accesibilidad universal de las mismas. En relación a políticas específicas de empleo el Grupo se atiene a lo estipulado por la Ley de Integración Social de los Minusválidos, con el objetivo de garantizar la realización personal y la integración socio-laboral de las personas con discapacidad. Igualmente, el Grupo cumple con la legalidad en todos los países en los que opera en relación a la integración y acceso universal para personas con discapacidad.

En relación a la organización del tiempo de trabajo, los empleados de la división de casinos trabajan en varios turnos dependiendo del departamento, cubriendo asimismo las 24 horas del día, 7 días a la semana. Alternativamente, los empleados de la división de cavas trabajan en un único turno, que puede ser distinto dependiendo del departamento así como de la bodega. Además, debido a la pandemia, se ha instaurado el teletrabajo como nueva herramienta para el personal de oficinas, facilitando así la conciliación laboral y familiar. La COVID-19 ha provocado, como en la mayoría de empresas, la tramitación de un gran número elevado de ERTES, en concreto se han tramitado 824 expedientes. A fecha 31/12/21 el número de empleados en situación de ERTE era de 22.

El total de horas de absentismo por división asciende a 99.790 y 86.110 en 2020 y 2021, respectivamente.

Número de horas de absentismo	2020	2021
Casinos	69.530	63.427
Vinos y Cavas	25.060	21.771
Corporate	5.200	912
Grup Peralada	99.790	86.110

4.2 Respeto de los derechos humanos

Inverama S.L. y sociedades dependientes se compromete con el cumplimiento de los derechos humanos y trabaja para prevenir y gestionar los riesgos asociados a su vulneración. Así se recoge en el *Código de Conducta* de la Compañía, donde se señala como principios generales, entre otros:

- El respeto a todas las personas, protegiendo los derechos humanos reconocidos universalmente

- El respeto a los derechos colectivos, teniendo los profesionales [...] reconocidos el derecho de sindicación, libertad de asociación, negociación colectiva y otros.
- El respeto al pluralismo político, de opinión y de libertad de asociación.

Inverama S.L. y sociedades dependientes hace especial énfasis en el aspecto preventivo del *Código de Conducta*, no obstante debido a la pandemia del Covid-19, durante el 2021, al igual que en 2020, no se han realizado sesiones de formación. En 2018 y 2019, estas sesiones contaron con 694 y 64 asistentes, respectivamente.

Para la gestión de cualquier denuncia por la infracción de los procedimientos establecidos en el *Código de Conducta* y con la voluntad del Grupo de dar respuesta a las posibles denuncias existe un *Protocolo de Gestión, Investigación y Respuesta de denuncias*.

Tanto el *Código de Conducta* como el *Protocolo de Gestión, Investigación y Respuesta de Denuncias* son accesibles a todos los empleados del Grupo en la intranet corporativa.

Asimismo, y en relación al respeto a los derechos colectivos de los empleados, existen Comités de Empresa en la división de Casinos (Gran Casino de Barcelona, Casino de Peralada y Casino de Tarragona), en la división de vinos y cavas (exclusivamente en la localidad de Cintruénigo, cuna del adquirido grupo Chivite) así como en el hotel y club de golf sito en Peralada. Adicionalmente, hay delegados de personal en la sociedad Perelada Comercial, S.A.

La totalidad de empleados de Inverama S.L. y sociedades dependientes, a excepción de la Alta Dirección, está cubierta por convenios colectivos. Los mismos se ajustan a la legislación de cada país en el que operan. El porcentaje de empleados cubiertos por cada convenio se detalla a continuación:

Convenio	% empleados
Agropecuario Burgos	0,09%
Agropecuario Cataluña	3,32%
Agropecuario Navarra	0,93%
Casinos	61,15%
Cava i vi escumós	3,19%
Celler del Pescador	3,59%
Mayoristas Alimentación Barcelona	6,54%
Oficinas y despachos Cataluña	7,51%
Sin Convenio	6,56%
Vinicola Alava	1,59%
Vinicola Navarra	4,65%
Vinicola Tarragona	0,87%
Total general	100,00%

Inverama S.L. y sociedades dependientes se posiciona firmemente en contra de cualquier tipo de práctica que conlleve al trabajo forzoso u obligatorio de cualquier empleado, así como del trabajo infantil, plasmándose de forma efectiva en uno de los principios generales del *Código de Conducta*: El respeto a todas las personas, protegiendo los derechos humanos reconocidos universalmente.

En el ejercicio 2021 no se han registrado denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.

4.3 Lucha contra el soborno y la corrupción

Inverama S.L. y sociedades dependientes se compromete a trabajar contra la corrupción en todas sus formas mediante políticas y mecanismos que aseguren la prevención y detección de posibles casos de corrupción, soborno y blanqueo de capitales en todas las unidades de negocio que conforman el Grupo.

Para ello, el Grupo cuenta con una *Política Anticorrupción* en la que se detallan las normas generales de las principales formas de corrupción que pueden afectar al Grupo, así como los procedimientos y otras medidas en materia de prevención, entre ellas la existencia del *Canal de Denuncias* y los procedimientos de *due diligence* a proveedores, socios comerciales, clientes y personal propio.

Las normas de cumplimiento son una pieza esencial para la estrategia corporativa del Grupo. En concreto, el Grupo, y debido a la importancia de la división de Casinos, se encuentra especialmente implicado con el cumplimiento estricto de toda la legislación relativa a blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como en la normativa aplicable en materia de juego. Para la supervisión de estos aspectos, la Dirección cuenta con un Área de Prevención de Blanqueo de Capitales dependiente del Área de Cumplimiento Normativo.

El Área de Cumplimiento Normativo se encarga, entre otras tareas, de hacer el seguimiento y control de la aplicación del *Código de Conducta* y de la *Política Anticorrupción* y de realizar procesos de debida diligencia tanto a personal propio como a terceros. El Área de Prevención de Blanqueo de Capitales se encarga, entre otras tareas, de asegurar el cumplimiento de los controles necesarios para mitigar el riesgo de blanqueo de capitales y financiación al terrorismo, según estipula el *Manual de Blanqueo de Capitales y financiación al terrorismo*.

Asimismo, y dado que la formación de empleados en materia de cumplimiento normativo es un asunto de extrema importancia para la división de Casinos, el área de Cumplimiento tiene la responsabilidad de formar a los empleados de la división en temas de prevención de blanqueo de capitales y financiación al terrorismo. Durante el ejercicio 2021 no se han hecho sesiones de formación al respecto. En el 2020 se formaron a 343 personas en Prevención de blanqueo.

4.4 Medioambientales³

Inverama S.L. y sociedades dependientes entiende el respecto del medio ambiente y la sostenibilidad en todos los aspectos de su cadena de valor como claves del éxito a largo plazo. En este sentido, el Grupo se compromete con la protección y mantenimiento y cumplimiento de todas las normativas en materia de medioambiente.

	Consumo 2020	Consumo 2021
Energía		
Electricidad (Kwh)	6.907.124	7.368.912
% renovable	51,1%	45,2% ⁴
Gas (Kwh)	712.709	620.013
Agua		
Agua (m ³)	89.506	102.886 ⁵
Materiales		
División de Vinos y Cavas	-	
Uva propia (Tn)	668,24	497,38
Uva terceros (Tn)	887,59	870,56
Vino terceros (hl)	1.009,50	5.284,02
Huella de Carbono (TnCO₂)	1.669	1.387⁶

³Los datos de los consumos del 2020 se han reexpresado respecto a las cifras reportadas en la memoria del año anterior. La anterior medición no incluía los consumos de la división de casinos debido al cierre de las oficinas durante la crisis derivada de la pandemia. Dado el alto porcentaje de empleados en ERTE provocado por esta, no fue posible disponer de dicha información en el caso de la división de casinos.

⁴El cálculo del porcentaje de energías renovables corresponde a una media calculada de las diferentes entidades enunciadas en la introducción. Esto se debe a que el suministro eléctrico está disperso en múltiples sedes, con tipologías de contratación y empresas proveedoras distintas, con mix energéticos distintos.

⁵ En el consumo de agua no se incluye el agua de regadío para los viñedos que la división de vinos y cavas tiene en el Empordà, dado que, por un acuerdo con la comunidad de regantes del margen izquierdo del río Muga no es necesaria la instalación de un contador y, por ende, se desconoce el número de m³ de agua utilizados.

⁶ Para el cálculo de la huella de carbono únicamente se ha tenido en cuenta el consumo eléctrico y de gas realizado por las diferentes unidades de negocio. El cálculo se ha realizado considerando las conversiones de kgCO₂ por Kwh de electricidad propuestas por la *Association of Issuing Bodies* para los consumos eléctricos y las conversiones de kgCO₂ por Kwh de gas propuestas por la *DEFRA*.

La sociedad Viña Salceda tiene una concesión de captación del río Ebro, la cual se utiliza únicamente para el riego del jardín. Esto origina dos pequeños cánones: uno de la Confederación Hidrográfica del Ebro y otra de URA-Agencia Vasca del Agua (entidad adscrita al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de medio ambiente, cuyo objeto es llevar a cabo la política del agua).

Asimismo, detallamos algunas de las iniciativas relacionadas con la sensibilización, respeto y protección de la biodiversidad, así como medidas de adaptación a las consecuencias del cambio climático que llevan a cabo las sociedades que conforman Inverama S.L. y sociedades dependientes:

- Las bodegas de la división de vinos y cavas son una de las promotoras del manifiesto *Wineries for Climate Protection*, que se firmó en junio de 2011 en el Ayuntamiento de Barcelona. *Wineries for Climate Protection* tiene el objetivo de reflexionar, debatir e intercambiar conocimientos en la lucha contra el cambio climático y sus consecuencias, así como tratar las medidas que desde las bodegas se pueden poner en práctica para minimizar sus efectos. En la nueva bodega llevan a cabo el aprovechamiento de las aguas pluviales y la geotermia, entre otras.

- En 1995 se inició un proyecto para lograr que las cigüeñas anidaran de nuevo en los jardines del castillo de Perelada, poniéndose en práctica el sistema de reintroducción usado por el área protegida del Parc Natural dels Aiguamolls de l'Empordà. Desde entonces la colonia de cigüeñas crece año tras año. En la actualidad, unas 30 parejas crían aproximadamente una cincuentena de pollos cada año. Gracias a este proyecto de reintroducción, la población de cigüeñas se ha consolidado en Girona, donde estas aves venían siendo históricamente escasas.
- En 1997 se llevó a cabo una inversión para que los viñedos de la Finca Garbet, de 12 hectáreas, se regasen con agua regenerada proveniente de la planta de regeneración de agua de Colera. El riego se realiza con gota a gota sectorizado, únicamente cuando es realmente necesario. En 2003 se amplió el equipo con la instalación de una estación meteorológica que mide la velocidad y dirección del viento, pluviometría, humedad relativa, iluminación y humectación de la hoja, sensores de humedad del suelo y subsuelo, así como la dilatación y contracción de las cepas. Desde el 2010 se dispone de una previsión climática de la finca mediante satélite, que informe a una semana vista de los datos climáticos que tendrá la Finca Garbet, a partir de los cuales se determina el riego.
- Iniciado en 2021 y con fecha de finalización 2022, se está trabajando en un proyecto de Biodiversidad en Finca Garbet titulado “ Biodiversitat de l’entorn de les vinyes i Qualitat dels vins”, en el que interviene el Departament d’Agricultura mediante el Incavi i Innovi. El proyecto estudia si las plantas que hay en el entorno del viñedo pueden afectar a la calidad y al estilo del vino.
- En la división de vinos y cavas en el proceso de transformación de la uva en vino se generan residuos, para combatir el desperdicio de alimentos, estos residuos son transportados a la alcoholera para su aprovechamiento, vía destilación o abono. En cuanto a los residuos del embotellado, el vidrio se reutiliza formando parte de la materia seca para fabricar vidrio. El resto de materiales de embotellado (plástico, cartón...) son llevados a plantas de reciclaje.
- La división de juego y espectáculos ha llevado a cabo varias medidas, como la instalación de un sistema de submetering para controlar el consumo eléctrico por zonas y horarios, continuar con la sustitución de bombillas fluorescentes a LED, una política de compras responsables de equipamientos y/o dispositivos con alta eficiencia energética, plan de mantenimiento periódico, instalación de reguladores de flujo luminoso, reducción de impresiones a papel y regulaciones de la temperatura.

Inverama S.L. y sociedades dependientes es consciente de la necesidad de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, atestiguado por las iniciativas aquí mencionadas. A pesar de esto la Compañía no dispone de una meta de reducción de emisiones a medio y largo plazo.

Asimismo las operaciones de Inverama S.L. y sociedades dependientes no se realizan en zonas adyacentes a áreas de alta biodiversidad.

4.5 Sociales

En su compromiso con la integración en las geografías en las que opera, Inverama S.L. y sociedades dependientes participa en distintos proyectos en las comunidades más próximas a sus centros de actividad.

En este sentido cabe destacar las siguientes iniciativas principales:

- Festival Castell de Peralada

Fundado en 1987, el Festival está considerado una de las manifestaciones artísticas más importantes de la época estival. El mecenazgo en el Festival está integrado dentro de la política de responsabilidad social corporativa del Grupo, siguiendo el espíritu internacional de contribución activa a la cultura y a la difusión musical. Se trata de una iniciativa singular en cuanto al apoyo y la difusión de la música. Una apuesta clara por la excelencia de las propuestas artísticas en la lírica y la danza. La producción propia, la apuesta por nuevos creadores, el apoyo a compositores, las invitaciones de grandes artistas y grandes compañías han contribuido al enriquecimiento cultural de nuestro país.

- Fundació Princesa de Girona

Fundada en 2009, la Fundació Princesa de Girona es una fundación privada que aspira a ser un referente a nivel estatal en el apoyo a los jóvenes en su desarrollo profesional y personal, poniendo un interés especial en la detección de jóvenes con talento que sirvan de referentes contemporáneos a otros jóvenes, el lanzamiento de programas para la mejora de la empleabilidad y la innovación educativa en la formación de formadores.

Las aportaciones realizadas por Inverama S.L. y sociedades dependientes durante 2020 y 2021 a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro ascendieron a 983.695,44€ y 2.307.127,14€, respectivamente. Las aportaciones en 2021 se han realizado a las siguientes entidades beneficiarias:

FUNDACIO PRIVADA CASTELL DE PERALADA	2.268.200,00
ASSOCIACIO BARCELONA GLOBAL	300,00
FUNDACIO PRINCESA DE GIRONA	33.000,00
FUNDACIO PER LA CONSERVACIO I RECUPERACIO D'ANIMALS MARINS (CRAM)	5.627,14
	<u>2.307.127,14</u>

Certificaciones

Las principales certificaciones de las que disponen las unidades de negocio de Inverama S.L. y sociedades dependientes son las siguientes:

	ISO 9001 - Gestión calidad	ISO 14001 - Gestión ambiental	BRC	IFS	Wineries for Climate Change	V-Label
División Vinos y cavas	✓	✓	✓	✓	✓	✓

En el caso de la división de Casinos, no se han realizado más auditorias desde el año 2020.

En marzo de 2021 nos otorgaron el Certificado de Sostenibilidad Leed Gold en la Nueva bodega de Cavas del Castillo de Peralada (Primera bodega en Europa en tener este certificado).

Asimismo, las reclamaciones de clientes en la división de vinos y cavas son gestionadas por el departamento de *customer service* o el departamento de calidad y son analizadas, gestionadas y respondidas con arreglo a la normativa vigente, tal y como se define en el *Código de Conducta* de la Compañía.

Todos los proveedores y subcontratistas deben adherirse al *Código de Conducta* para proveedores y otros colaboradores del Grupo. El objetivo del mismo es establecer los estándares mínimos no negociables que se piden a proveedores y otros colaboradores, así como también a sus proveedores subcontratados, respeten y cumplan al realizar negocios con las sociedades de Inverama S.L. y sociedades dependientes. Estas pautas de actuación deberán ser respetadas en el desarrollo de las actividades diarias, en aras a procurar un comportamiento profesional ético y responsable en consonancia con la cultura empresarial del Grupo.

⁷ El único centro productivo de la división de vinos y cavas que dispone de todas las certificaciones mencionadas es el centro de Vilafranca de la sociedad Cavas del Castillo de Peralada, S.A, a excepción de la certificación IFS, de la cual también dispone de ella las sociedades Viña Salceda y Bodegas Gran Feudo y la certificación V-Label de la cual dispone Bodegas Gran Feudo.

Información fiscal

Además de las relevantes aportaciones a fundaciones, los diferentes tributos que el Grupo satisface en los territorios en los que opera constituyen la principal aportación del Grupo al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, a la gobernanza de la sociedad.

La siguiente tabla muestra los impuestos pagados durante el ejercicio 2021:

	2020	2021
Impuesto de Sociedades o equivalente	327.942	92.778
IAE	2.629.143	393.992
Tasa Juego	8.024.032	10.862.628
IVA	1.035.934	2.644.337
Seguridad Social	6.660.688	5.166.197
Impuestos Municipales (IBI's, Vados, Tasa Residuos, etc)	357.711	242.349
Otros	103.884	189.763
TOTAL	19.139.334	19.592.045

Asimismo, las pérdidas originadas han sido de 12.337.897€, presentando una mejora versus las pérdidas de 32.610.250€ del ejercicio anterior, pero aún afectados por las limitaciones de actividad que conllevó la pandemia del Covid19.

Las principales ayudas al ámbito agrario y producción recibidas durante el ejercicio 2021 en las bodegas del grupo se detallan a continuación:

Denominación social	Concepto de la subvención	Entidad subvencionaria	Importe
Cavas Castillo	Ayuda al desarrollo rural, la producción ecológica y la reestructuración agrícola ⁸	Generalitat de Catalunya	9.495,77€
Bodegas Gran Feudo, S.L.	Ayuda al desarrollo rural.	Gobierno de Navarra	37.854,89€
Bodegas Gran Feudo, S.L.	Ayuda a la reestructuración y reconversión del viñedo de la campaña 2020-2021	Gobierno de Navarra	9.141,51€
Bodegas Gran Feudo, S.L.	OCM	Generalitat de Catalunya	38.591,51€
Viña Salceda, S.L.	Ayuda a la reestructuración y reconversión del viñedo de la campaña 2020-2021	Diputación Foral	30.342,28€
Celler Privat, S.L.	Ayudas a la agricultura ecológica campaña 2020-2021 ⁹	Generalitat de Catalunya	8.804,19€

Inverama S.L. y el resto de sociedades dependientes, no han recibido subvención pública alguna.

⁸ La ayuda agrupa diferentes fondos canalizados mediante la Generalitat de Catalunya, siendo los principales: DACC 3.283,20€, FEADER 2.476,80€, Consell Català de la Producció Agrària Ecològica 1.873,61€.

⁹ Incluye una concesión adicional de 180,41€ correspondiente a la ayuda de la campaña 2019-2020.

5. Índice de contenidos

Contenidos básicos	
Descripción del modelo de negocio	4
Marcos utilizados	3
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	5
Cuestiones medioambientales	
Información detallada	19-20
Contaminación	19-20
Economía circular y prevención y gestión de residuos	19-20
Uso Sostenible de Recursos: Agua	19-20
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	19-20
Uso Sostenible de Recursos: Energía	19-20
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	19-20
Cambio Climático: Emisiones de GEI	19-20
Cambio Climático: Adaptación	19-20
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	19-20
Protección de la biodiversidad: Medidas	20
Protección de la biodiversidad: Impactos	20
Cuestiones sociales y relativas al personal	
Empleo: Distribución de la plantilla	6-7
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	8
Empleo: Número de despidos	9
Empleo: Desconexión laboral	16
Empleo: Discapacidad	10
Empleo: Remuneraciones y brecha salarial	11-12-13
Organización del trabajo	16
Organización del trabajo: Absentismo	16
Organización del trabajo: Conciliación	16
Salud y Seguridad: Condiciones	14-15
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	14-15
Relaciones trabajador-empresa	16-17
Formación	13-14
Igualdad	15-16
Información sobre la sociedad	
Compromisos con el desarrollo sostenible	19-20
Subcontratación y proveedores	21
Consumidores: Salud y seguridad	21
Consumidores: Reclamos	21
Consumidores: Información fiscal	22
Respeto de los derechos humanos	
Due diligence de derechos humanos	16-17
Riesgos y medidas	16-17
Libertad de asociación y negociación colectiva	16-17
Discriminación en el empleo	16-17
Trabajo forzoso e infantil	16-17
Lucha contra la corrupción y el soborno	
Prevención de corrupción y soborno	18
Prevención de blanqueo de capitales	18
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	21

Este material hace referencia a Contenidos parciales de los siguientes estándares GRI:

205: Lucha contra la corrupción

301: Materiales

302: Energía

303: Agua

304: Biodiversidad

305: Emisiones

306: Efluentes y residuos

401: Empleo

402: Relación trabajador-empresa

403: Salud y seguridad en el trabajo

404: Formación y educación

405: Diversidad e igualdad

406: No discriminación

407: Libertad de asociación y negociación colectiva

408: Trabajo infantil

409: Trabajo forzoso u obligatorio

412: Evaluación de los derechos humanos

413: Comunidades locales

414: Evaluación social de los proveedores