

INVERAMA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
DEL EJERCICIO 2025

MODELO DE NEGOCIO

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha elaborado de conformidad con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Asimismo, para su elaboración se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea, derivadas de la Directiva 2014/95/UE, así como los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), utilizados como referencia para la definición de los contenidos incluidos en este informe.

A través del presente EINF, Inverama, S.L. y sus sociedades dependientes (en adelante, "el Grupo") informan sobre los principales aspectos ambientales, sociales, relativos al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno que resultan relevantes para el desarrollo de sus actividades.

Inverama, S.L. es la sociedad matriz de un grupo empresarial español de carácter familiar con presencia internacional y una trayectoria que se remonta a 1947. El Grupo desarrolla su actividad principalmente a través de dos divisiones de negocio: Juego y Espectáculos y Vitivinícola. Ambas cuentan con estructuras de gestión propias y reciben el apoyo de servicios corporativos comunes en ámbitos como Finanzas, Recursos Humanos, Asesoría Jurídica y Tecnologías de la Información.

La historia del Grupo está vinculada al desarrollo de la actividad vitivinícola iniciada en Peralada durante la primera mitad del siglo XX y a la posterior diversificación de sus actividades empresariales. A lo largo de las últimas décadas, el Grupo ha ampliado progresivamente su presencia en distintos sectores mediante el crecimiento orgánico y la incorporación de nuevos negocios.

Actualmente, el Grupo combina una estrategia de crecimiento sostenible con un modelo de gestión basado en la calidad, la innovación, la creación de valor a largo plazo y el compromiso con las personas y el entorno.

División de Juego y Espectáculos

La división de Juego y Espectáculos desarrolla su actividad a través de Invergaming Grup, S.L., sociedad cabecera de esta área de negocio.

La división explota tres casinos presenciales ubicados en Barcelona, Peralada y Tarragona, además de desarrollar actividad de juego online mediante CasinoBarcelona.es y apuestas deportivas a través de su plataforma especializada. En los últimos años, esta división ha reforzado asimismo su presencia en el sector mediante la adquisición de distintos salones de juego y bingos.

El Casino de Barcelona constituye el principal activo de la división y se ha consolidado como uno de los principales operadores del sector en España, complementando la actividad de juego con una oferta de restauración, espectáculos y organización de eventos internacionales, entre los que destacan competiciones de póker de reconocido prestigio.

El Casino de Peralada forma parte del conjunto Peralada Resort, un complejo que integra diferentes activos relacionados con el ocio, la gastronomía, la actividad hotelera, el turismo enológico, el golf y el

patrimonio cultural. Por su parte, el Casino de Tarragona desarrolla su actividad en la ciudad de Tarragona, adaptando su oferta a las características del mercado local.

Los principales objetivos estratégicos de la división son reforzar el posicionamiento del Casino de Barcelona como establecimiento de referencia, consolidar Peralada como un destino integral de ocio y continuar impulsando el desarrollo del Casino de Tarragona, manteniendo elevados estándares de calidad y experiencia para el cliente.

Entre los principales retos del negocio se encuentra la adaptación a los cambios en los hábitos de consumo del ocio, marcados por el crecimiento de las plataformas digitales y del juego online, lo que exige una evolución constante de la propuesta de valor de los establecimientos presenciales.

División Vitivinícola

La división Vitivinícola desarrolla su actividad mediante la elaboración, comercialización y distribución de vinos y cavas, con presencia en diversas denominaciones de origen españolas.

Su actividad se inició en la Denominación de Origen Empordà y, posteriormente, se amplió mediante la incorporación de bodegas y marcas situadas en otras regiones vitivinícolas, entre ellas Priorat, Cava, Rioja, Navarra, Ribera del Duero y Sierras de Málaga.

En 2017, la adquisición del Grupo Chivite permitió reforzar la presencia del Grupo en el mercado nacional e internacional mediante la incorporación de las bodegas y marcas Gran Feudo, Viña Salceda y Chivite.

La división dispone de más de 450 hectáreas de viñedo en propiedad y más de 320 hectáreas adicionales de explotación controlada, además de dos sociedades comercializadoras que canalizan la distribución de sus productos a más de 100 países.

La estrategia de la división se orienta a consolidarse entre los principales grupos vitivinícolas españoles mediante la elaboración de vinos de calidad, la innovación, la internacionalización y el desarrollo de nuevas capacidades productivas.

En 2022 entró en funcionamiento la nueva bodega de Peralada, diseñada por el estudio RCR Arquitectes, concebida para combinar eficiencia operativa, innovación y sostenibilidad. La instalación obtuvo la certificación ambiental LEED BD+C, convirtiéndose en la primera bodega europea del sector en alcanzar esta certificación.

Cultura empresarial

El Grupo dispone de un Código de Conducta que establece los principios y valores que deben orientar la actuación de todas las personas que forman parte de la organización.

Entre los principios fundamentales destacan el cumplimiento de la legislación aplicable y el desarrollo de la actividad con integridad y honestidad; el compromiso con la responsabilidad, el rigor profesional y la mejora continua; y el respeto a los derechos, la dignidad y los intereses legítimos de todas las personas y grupos de interés con los que el Grupo mantiene relación.

Estos principios constituyen la base del modelo de gobierno y del comportamiento esperado de todas las personas que integran el Grupo, contribuyendo a una gestión responsable y alineada con sus valores corporativos.

PRINCIPALES RIESGOS Y SU GESTIÓN

Las actividades de Inverama, S.L. y sus sociedades dependientes se desarrollan principalmente en España y están expuestas a riesgos inherentes a su actividad. Con el objetivo de gestionar estos riesgos de forma eficaz, el Grupo dispone de procedimientos para su identificación, evaluación y seguimiento, que permiten definir medidas orientadas a prevenir, mitigar o reducir sus posibles impactos.

La gestión de riesgos constituye un elemento integrado en la actividad del Grupo y forma parte de su modelo de gobierno, promoviendo una gestión transversal en todas las sociedades y áreas de negocio.

En materia de cumplimiento normativo, el Grupo identifica y gestiona los riesgos derivados del incumplimiento de la legislación aplicable, incluyendo la normativa relativa a los derechos humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la normativa fiscal y mercantil, así como la legislación en materia de protección de datos personales.

Asimismo, el Grupo mantiene un firme compromiso con la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Para ello, dispone de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales alineado con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, orientado a identificar, evaluar y controlar los riesgos derivados de la actividad, promoviendo entornos de trabajo seguros y saludables.

El sistema de Compliance del Grupo se estructura en tres Modelos de Cumplimiento Penal independientes, correspondientes a la división de Casinos, la división Vitivinícola y a Inverama, S.L. junto con el resto de sociedades incluidas en este ámbito.

Cada una de estas divisiones dispone de políticas específicas de cumplimiento penal adaptadas a sus actividades. No obstante, comparten un conjunto de políticas corporativas comunes, entre las que destacan la Política de Gestión de Investigaciones, la Política Anticorrupción, el Catálogo de Conductas Prohibidas y el Código de Conducta, cuya aplicación es homogénea en todo el Grupo.

El Sistema Interno de Información constituye un canal único para todas las sociedades de Inverama, S.L. y sus sociedades dependientes, facilitando la comunicación y gestión de posibles incumplimientos conforme a la normativa aplicable.

Por otra parte, la actividad del Grupo está expuesta a riesgos financieros, entre los que destacan los riesgos de mercado, de liquidez y de tipo de interés. La gestión de estos riesgos corresponde a la Dirección Financiera, que establece las medidas necesarias para minimizar sus posibles efectos sobre la situación financiera y los resultados del Grupo.

La política de gestión de riesgos penales es aprobada por el Consejo de Administración de Inverama, S.L., órgano responsable de supervisar el funcionamiento y la eficacia del Modelo de Cumplimiento Penal.

Durante el ejercicio 2025, el Grupo actualizó su Mapa de Riesgos Penales, que fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 23 de diciembre de 2025.

La Dirección y el Consejo de Administración realizan un seguimiento continuo de la evolución de los principales riesgos que pueden afectar al Grupo, con el fin de adoptar las medidas oportunas y reforzar su capacidad para afrontar tanto los impactos financieros como los no financieros derivados de su actividad.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Los aspectos de sostenibilidad más relevantes para Inverama se han identificado a partir de los contenidos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad. Estos aspectos sirven como base para el diálogo con los grupos de interés y permiten establecer prioridades y enfoques de gestión derivados de dicho diálogo.

A continuación, se destacan los aspectos más relevantes para Inverama:

Aspectos de la Ley 11/2018	Contenidos
Gobierno	Compliance Riesgos Modelo de negocio
Medioambiental	Emisiones GEI Contaminación Economía circular y prevención de residuos Uso sostenible del Agua Uso sostenible de las materias primas Uso sostenible de la energía Cambio climático, adaptación
Personal	Empleados Seguridad y Salud Igualdad Organización del trabajo Formación
Derechos Humanos	Denuncias Libertad de asociación y negociación colectiva Discriminación en el empleo Due Diligence
Lucha contra la corrupción y soborno	Prevención del blanqueo de capitales
Sociedad	Subcontratación y proveedores Consumidores Información fiscal Impacto de las actividades de la entidad en las comunidades locales Relaciones mantenidas con las comunidades locales Acciones de asociación y patrocinio

Relación con los Grupos de Interés

Inverama dispone de distintos mecanismos para mantener un diálogo continuo con sus grupos de interés. Estos canales permiten conocer sus expectativas, atender sus necesidades y facilitar una comunicación fluida en relación con las actividades del Grupo.

A continuación, se resumen los principales mecanismos de relación establecidos para cada grupo de interés:

Grupo de interés	¿Cómo dialogan con los grupos de interés?
INTERNOS	
Accionistas	Consejos de administración y reportings mensuales y trimestrales
Directivos	Comités de dirección, comunicaciones internas y reportings mensuales
Trabajadores	Reuniones internas, intranet y comunicaciones internas
EXTERNOS	
Clientes	Redes sociales, webs, emails, eventos y otros tipos de comunicaciones
Proveedores	Comunicaciones vía email o teléfono y reuniones de seguimiento
Entidades Financieras	Comunicaciones vía email o teléfono y reuniones de seguimiento
Sindicatos	Comunicaciones y reuniones de seguimiento
Comunidad Local	Redes sociales, webs y otros tipos de comunicaciones
Organizaciones sociales	Redes sociales, webs y otros tipos de comunicaciones
Competidores	Eventos, redes sociales y webs
Estado y sociedad	Requerimientos legales y comunicaciones

COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

Gestión medioambiental

Durante el ejercicio 2025, las siguientes sociedades superaron con éxito la fase II de seguimiento de las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001:

- Gran Casino de Barcelona, S.L.U.
- Casino Castillo de Peralada, S.L.U.
- Casino Tarragona, S.L.U.

Asimismo, Gran Casino de Barcelona, S.L.U. renovó durante 2025 la Certificación Biosphere, obtenida en 2024 con el respaldo del Ayuntamiento de Barcelona, tras implantar las mejoras propuestas en el ejercicio anterior y definir nuevas actuaciones para 2026.

En la división vitivinícola, Cavas Castillo de Peralada, S.A.U. (Vilafranca) dispone de un sistema de gestión de la calidad certificado. El resto de bodegas del Grupo no cuentan con esta certificación.

Cavas Castillo de Peralada, S.A.U. (Vilafranca) cuenta, además, con la certificación de sostenibilidad *Wineries for Climate Protection*. Por su parte, la bodega de Peralada dispone de la certificación ambiental LEED Gold.

Las principales certificaciones ambientales del Grupo son las siguientes:

- Gran Casino de Barcelona, S.L.U.: ISO 14001 y Certificación Biosphere.
- Casino Castillo de Peralada, S.L.U.: ISO 14001.
- Casino Tarragona, S.L.U.: ISO 14001.

Las bodegas de Cavas Castillo de Peralada ubicadas en Peralada y Vilafranca disponen de depuradoras para prevenir riesgos de vertido a la red pública. Asimismo, la gestión de los residuos generados en todas las bodegas se realiza a través de gestores autorizados.

En las actuaciones de remodelación de los casinos se prioriza la incorporación de materiales, instalaciones y equipos que cumplan especificaciones técnicas respetuosas con el medioambiente.

Asimismo, las sociedades de la división de Casinos desarrollan actuaciones preventivas para minimizar los riesgos medioambientales, entre las que destacan:

- Mantenimiento preventivo de máquinas e instalaciones para evitar fugas, averías y otros riesgos ambientales.
- Gestión de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos mediante los procedimientos establecidos.
- Sustitución preventiva de equipos antiguos por otros más eficientes.
- Uso de iluminación LED y aplicación de medidas de ahorro energético.
- Control y seguimiento de los consumos de agua y electricidad.
- Revisión periódica de las instalaciones.

- Seguimiento de posibles incidencias ambientales y actuación preventiva ante fugas, sobrecalentamientos o fallos eléctricos.
- Cálculo de la huella de carbono y mejora progresiva de los equipos e instalaciones con el objetivo de reducir el impacto ambiental.

Prevención de la contaminación

Durante el ejercicio 2025 se realizó el cálculo de la huella de carbono en Cavas Castillo de Peralada, S.A.U. (Vilafranca) y Viña Salceda, S.L.

En la división de Casinos también se realiza el cálculo de la huella de carbono, cuyos resultados sirven de base para identificar medidas orientadas a reducir y prevenir los impactos ambientales asociados a la actividad.

Durante el ejercicio 2025 no fue posible realizar mediciones acústicas ni lumínicas en los centros de actividad de la organización.

Economía circular y gestión de residuos

Debido a la naturaleza de las actividades desarrolladas por el Grupo, la generación de residuos resulta inherente a su actividad. No obstante, el Grupo aplica medidas orientadas a prevenir su generación, favorecer la separación en origen y garantizar su correcta gestión, de conformidad con la normativa aplicable.

La gestión de los residuos se adapta a las características de cada unidad de negocio. En la actividad de casinos, los residuos se segregan en origen y, cuando corresponde, se gestionan a través de gestores autorizados, promoviendo su valorización o eliminación. Asimismo, en las actividades que incluyen servicios de restauración se desarrollan actuaciones dirigidas a minimizar el desperdicio alimentario mediante una adecuada planificación y gestión operativa.

En el negocio vitivinícola, además de gestionar los residuos mediante gestores autorizados, se generan subproductos propios del proceso de elaboración del vino, como los orujos, que se destinan a una alcohola para su valorización.

Asimismo, esta unidad de negocio dispone de un procedimiento específico para prevenir y reducir el desperdicio alimentario, basado en la identificación de mermas del proceso, la prevención de pérdidas durante la elaboración y el aprovechamiento de los subproductos generados.

De forma transversal, el Grupo impulsa medidas orientadas a reducir la generación de residuos en origen mediante la mejora continua de los procesos, la separación selectiva y la valorización de los residuos y subproductos siempre que resulte técnica y legalmente viable.

A continuación, se desglosan los residuos generados, valorizados y dispuestos, agrupados por categorías, durante el ejercicio 2025:

Residuo	Unidad de Medida	Volumen Generado	Volumen Valorizado	Volumen dispuesto
PELIGROSO – SÓLIDO				
ENVASES CONTAMINADOS	Tn	2,01	0,00	2,01
FLUORESCENTES Y BOMBILLAS	Tn	0,01	0,00	0,01
AEROSOLES	Tn	0,13	0,00	0,13
PEQUEÑOS APARATOS INFORMÁTICOS	Tn	0,17	0,00	0,17
MATERIAL ELÉCTRICO	Tn	0,16	0,00	0,16
BATERIAS PLOMO	Tn	0,01	0,00	0,01
PELIGROSO – LÍQUIDO				
PRODUCTOS QUIMICOS DE LABORATORIO	Tn	0,51	0,00	0,51
NO PELIGROSO – SÓLIDO				
RESIDUOS ORGÁNICOS BIODEGRADABLES	Tn	6,18	0,00	6,18
PLÁSTICOS	Tn	40,97	4,18	36,79
MEZCLA DE RESIDUOS URBANOS (MUNICIPAL)	Tn	185,58	0,00	185,58
PAPEL Y CARTÓN	Tn	91,42	13,18	78,24
VIDRIO	Tn	243,50	17,50	226,00
RAEES NO PELIGROSOS (ELECTRODOMESTICOS, PEQUEÑOS APARATOS INFORMATICOS)	Tn	0,84	0,66	0,18
RAEE NO PELIGROSO - GRANDES APARATOS	Tn	5,82	0,00	5,82
RESIDUOS VOLUMINOSOS	Tn	4,70	0,00	4,70
COMPONENTES RETIRADOS DE EQ. RECHAZADOS	Tn	0,01	0,00	0,01
METALES	Tn	13,06	0,00	4,00
PILAS ALCALINAS	Tn	0,01	0,00	0,01
ENVASES DE MADERA	Tn	41,89	5,96	35,93
LODOS	Tn	32,94	0,00	32,94
OTRAS MADERAS	Tn	5,06	0,00	5,06
RASPÓN	Tn	18,02	0,00	18,02

Residuo	Unidad de Medida	Volumen Generado	Volumen Valorizado	Volumen dispuesto
RESTOS DE MANGUERAS	Tn	0,21	0,00	0,21
TIERRAS	Tn	7,38	0,00	7,38
OTROS PLÁSTICOS Y BASURA (PILFERS, CÁPSULAS, ETC)	Tn	2,06	0,00	2,06
NO PELIGROSO – LÍQUIDO				
ACEITES Y GRASAS COMESTIBLES	Tn	0,58	0,00	0,58
ACEITES MINERALES NO CLORADOS	m3	0,30	0,00	0,30
RESIDUOS DEL LAVADO	Tn	94,61	0,00	94,61
PRODUCTO ENOLOGICO CADUCADO	Tn	0,56	0,00	0,56

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua, de acuerdo con las limitaciones locales

El suministro de agua se realiza a través de la red de abastecimiento gestionada por las compañías suministradoras correspondientes, responsables de garantizar el abastecimiento a las instalaciones del Grupo. No obstante, en la finca Garbet el agua utilizada para el riego por goteo procede de la depuradora de Colera, por lo que se emplea agua regenerada.

Durante el ejercicio 2025, Inverama consumió un total de 101.829,00 m³ de agua, lo que representa un incremento del 22,1 % respecto al ejercicio anterior (83.414,00 m³).

Este aumento se debe principalmente a la incorporación al perímetro de reporte de los puntos de suministro de Inmobiliaria Camo, que aportan 13.736 m³ y no se incluían en el ejercicio 2024, lo que explica aproximadamente el 75 % del incremento registrado. Asimismo, durante 2025 se incorporaron nuevos puntos de suministro, principalmente correspondientes a las sociedades de la división de Vinos y Cavas, cuya información no pudo recopilarse en el ejercicio anterior debido a limitaciones en la disponibilidad de los datos.

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.

En línea con su compromiso con el medioambiente, la división vitivinícola aplica distintas medidas dirigidas a mejorar la eficiencia en el uso de los recursos durante la producción de uva. Entre ellas destacan las siguientes:

- La totalidad de las fincas agrícolas de Peralada (138 ha) se encuentran certificadas en producción ecológica o en proceso de reconversión.
- En las fincas Garbet y Malaveïna, así como en el viñedo situado frente a la bodega de Peralada, se aplican prácticas de agricultura regenerativa.
- En el viñedo se utilizan feromonas como alternativa a productos fitosanitarios de síntesis química.
- En las plantaciones más recientes, las instalaciones de riego se ejecutan de forma subterránea, a una profundidad aproximada de 30 cm, con el objetivo de favorecer un mayor aprovechamiento del agua de riego.

A continuación, se presenta el consumo de materias primas de Inverama correspondiente a los ejercicios 2024 y 2025:

Tipo de material	Unidad de medida	Volumen consumido 2024	Volumen consumido 2025
Uvas Propias	Tn	277,42	93,91
Uvas Proveedores	Tn	512,54	830,18
Vino Blanco	m3	472,88	5.176,56
Vino Rosado	m3	-	723,82
Vino Tinto	m3	339,31	319,89

Tipo de material	Unidad de medida	Volumen consumido 2024	Volumen consumido 2025
Uvas Tintas DO	Tn	-	1.422,35
Uvas Blancas DO	Tn	-	237,34

Consumo de energía

A continuación, se detalla el consumo de energía de la organización durante los ejercicios 2024 y 2025 por fuente:

	Unidad de medida	Consumo 2024	Consumo 2025
Combustión fija			
Gas natural	m3	35.633,00	40.529,00
Combustión móvil			
Diesel	l	16.299,63	67.326,07
Gas propano	l	-	56.868,00
Gasóleo A y B	l	-	62.581,00
Gasolina	l	12.913,10	19.764,56
Gas natural Licuado	kWh	2.583,91	2.690,57
Consumo eléctrico	kWh	11.222.078,00	13.835.191,00
Consumo eléctrico no renovable	kWh	11.222.078,00	81.539,82
Consumo eléctrico renovable	kWh	-	13.753.651,67

El incremento de los consumos registrado en 2025 se debe, principalmente, a la incorporación de nuevos puntos de suministro, especialmente de las sociedades de la división de Vinos y Cavas, cuyos consumos no pudieron recopilarse en ejercicios anteriores por limitaciones en la disponibilidad de la información. Asimismo, durante el ejercicio 2025 se incorporó al reporte información relativa a consumos de gas propano y gasóleo A y B, que no había podido incluirse en el ejercicio 2024 al no disponerse de acceso a dichos datos.

Durante el ejercicio 2025, el Grupo cambió la comercializadora eléctrica en la mayoría de sus centros con el objetivo de contratar suministro de energía de origen renovable. Como resultado, el 99,41 % de la electricidad consumida durante el ejercicio procede de fuentes renovables, tal y como se refleja en la tabla anterior.

Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables:

Durante el ejercicio, el Grupo continuó implantando medidas orientadas a mejorar la eficiencia energética y fomentar el uso de energías renovables. Entre las principales actuaciones destacan la instalación de placas solares y el uso de energía de origen renovable.

Asimismo, en 2024 se llevó a cabo la sustitución de calderas por sistemas de aerotermia, con el objetivo de reducir el consumo energético.

Cambio climático

El Grupo realiza el seguimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a su actividad.

La cuantificación de emisiones se ha realizado de acuerdo con la metodología del Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), estándar internacional de referencia para la contabilización y reporte de emisiones, y en línea con los criterios establecidos en el Real Decreto 214/2025.

El detalle de las emisiones de gases de efecto invernadero correspondientes al ejercicio 2025 se presenta en la tabla siguiente.

	Unidad de medida	2024	2025
Alcance 1	Tn CO2e	259,88	652,48
Combustión estacionaria	Tn CO2e	72,88	76,42
Fuentes móviles	Tn CO2e	71,88	466,35
Fuentes fugitivas	Tn CO2e	115,12	161,48
Alcance 2	Tn CO2e		
Electricidad según ubicación	Tn CO2e	2.032,43	1.880,06
Electricidad según mercado	Tn CO2e	-	20,84
Total alcance 1 y 2 según ubicación	Tn CO2e	2.292,31	2.532,54
Total alcance 1 y 2 según mercado	Tn CO2e	-	673,32

Fuentes de emisión: Miteco

En la actividad vitivinícola se desarrollan distintas actuaciones orientadas a favorecer la adaptación al cambio climático y mejorar la eficiencia en el uso de los recursos. Entre ellas destacan la plantación de variedades de viñedo más resistentes a la sequía y mejor adaptadas al aumento de las temperaturas, la instalación de sistemas de riego subterráneo para optimizar el aprovechamiento del riego por goteo, el uso de agua regenerada para el riego en la finca Garbet y la utilización de botellas de menor peso.

Plan de reducción

Se ha desarrollado un ejercicio de planificación climática, modelizando un escenario de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que define un marco de actuación con un año base de referencia (2025) y un horizonte temporal hasta 2030. Este marco constituye la base para orientar la gestión climática de Inverama y establecer una hoja de ruta para la reducción progresiva de sus emisiones.

Para la definición de la estrategia de descarbonización se han tomado como referencia las *European Climate Law-aligned Transition Pathways* (ECLT) publicadas por la Comisión Europea. A partir de este marco se han establecido objetivos cuantitativos de reducción para los alcances 1 y 2, tomando como referencia las emisiones registradas en el año base.

En este contexto, Inverama plantea una reducción de 316,91 tCO₂e en las emisiones de alcance 1 y de 14,38 tCO₂e en las emisiones de alcance 2. En términos agregados, estos objetivos suponen una reducción total de 331,29 tCO₂e, equivalente al 46 % de las emisiones totales de los alcances 1 y 2.

En relación con las emisiones de alcance 1, asociadas principalmente al consumo de combustibles en la flota de vehículos, las medidas se orientarán hacia la renovación progresiva del parque móvil por vehículos de menor impacto ambiental y la evaluación de alternativas de movilidad más eficientes. Asimismo, se evaluarán medidas de mejora de la eficiencia energética en las instalaciones.

En cuanto a las emisiones de alcance 2, durante el ejercicio 2025 el 99,4 % de la electricidad consumida procedió de fuentes de origen renovable. Por ello, las actuaciones previstas se centrarán en extender, en la medida de lo posible, el suministro de electricidad de origen renovable a aquellos centros en los que todavía no se haya implantado, con el fin de avanzar en el cumplimiento del objetivo de reducción establecido para este alcance.

La implementación de estas medidas estará condicionada por la evolución de las tecnologías disponibles, el contexto regulatorio y las condiciones del mercado energético. En este sentido, Inverama revisará periódicamente su estrategia de descarbonización con el fin de adaptar las actuaciones previstas a las mejores alternativas disponibles.

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Las operaciones de Inverama no se realizan en sitios de proximidad a áreas protegidas o adyacentes a zonas de alta biodiversidad o con existencia de especies protegidas. Estas condiciones hacen que la necesidad de preservación o restauración de hábitats sea inmaterial para las operaciones de la organización.

NUESTRO EQUIPO

En Inverama, S.L. y sus sociedades dependientes, las personas constituyen un elemento esencial para el desarrollo de la actividad del Grupo. La gestión de los recursos humanos se orienta al desarrollo personal y profesional de la plantilla, promoviendo un entorno que favorezca el crecimiento de las personas y su evolución profesional.

La política de recursos humanos se basa en el desarrollo de los empleados mediante prácticas retributivas y de beneficios, así como en la promoción de programas de formación. Asimismo, el Grupo respeta el derecho de libre asociación sindical y de negociación colectiva, y garantiza que los procesos de selección, contratación y promoción se realicen atendiendo exclusivamente a la adecuación de los candidatos a los requisitos del puesto.

En noviembre de 2025, Grup Peralada obtuvo la certificación Top Employer 2026, como resultado de la auditoría realizada durante el ejercicio 2025.

A 31 de diciembre de 2025, la plantilla del Grupo estaba compuesta por 1.301 empleados, lo que representa un incremento del 5 % respecto al ejercicio anterior (1.234 empleados).

Empleo

Personal

A continuación, se detalla el número de empleados al cierre del ejercicio 2025, y la distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional:

Distribución de empleados por edad			
Nº Empleados	18-30 años	31-50 años	≥ 51 años
1301	405	596	300

Distribución de empleados por género y categoría profesional			
Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total
Auxiliares administrativos	33	47	80
Ayudantes no titulados	66	19	85
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	7	1	8
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	23	6	29
Jefe administrativo y de taller	73	34	107
Oficiales administrativos	369	271	640
Oficiales de 1ª y 2ª	147	71	218
Oficiales de 3ª y especialistas	44	16	60

Distribución de empleados por género y categoría profesional			
Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total
Peones	50	9	59
Subalternos	15	0	15
TOTAL	827	474	1.301

Modalidades de contrato

Asimismo, se indica el número y la distribución de modalidades de contratos de trabajo al cierre del ejercicio 2025, con el desglose por género, edad y categoría profesional:

Nº de empleados al cierre del ejercicio 2025 por tipo de contrato, género y edad						
Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	≥ 51 años	18-30 años	31-50 años	≥ 51 años
Indefinidos a jornada parcial	119	27	5	45	38	7
Indefinidos a jornada completa	139	318	200	97	211	70
Temporales a jornada parcial	0	1	15	1	0	3
Temporales a jornada completa	1	2	0	2	0	0

Nº de empleados al cierre del ejercicio 2025 por tipo de contrato y categoría profesional				
Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
Auxiliares administrativos	0	79	0	1
Ayudantes no titulados	1	80	4	0
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	5	2	1	0
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	4	24	1	0
Jefe administrativo y de taller	0	105	2	0
Oficiales administrativos	192	444	1	3
Oficiales de 1ª y 2ª	37	173	7	1
Oficiales de 3ª y especialistas	0	57	3	0
Peones	2	57	0	0
Subalternos	0	14	1	0

Nº de empleados al cierre del ejercicio 2025 por tipo de contrato y categoría profesional

Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
TOTAL	241	1.035	20	5

Asimismo, en el 2024 las distribuciones de contratos de trabajo fueron de:

Nº de empleados al cierre del ejercicio 2024 por tipo de contrato, género y edad

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	≥ 51 años	18-30 años	31-50 años	≥ 51 años
Indefinidos a jornada parcial	90	27	5	44	40	6
Indefinidos a jornada completa	127	320	190	95	203	58
Temporales a jornada parcial	1	0	20	0	0	4
Temporales a jornada completa	1	0	0	2	1	0

Nº de empleados al cierre del ejercicio 2024 por tipo de contrato y categoría profesional

Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
Auxiliares administrativos	0	72	0	1
Ayudantes no titulados	1	79	7	0
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	0	2	1	0
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	6	28	0	0
Jefe administrativo y de taller	0	83	3	0
Oficiales administrativos	170	427	4	1
Oficiales de 1ª y 2ª	33	172	7	2
Oficiales de 3ª y especialistas	1	58	3	0
Peones	1	56	0	0
Subalternos	0	16	0	0
TOTAL	212	993	25	4

Promedio de contrato

A continuación, se indica el promedio anual de las modalidades de contratos, por edad, género y categorías profesionales, durante el ejercicio 2025:

Promedio anual de las modalidades de contrato por género y edad						
Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	≥ 51 años	18-30 años	31-50 años	≥ 51 años
Indefinidos a jornada parcial	113	33	5	46	40	7
Indefinidos a jornada completa	146	330	201	104	194	65
Temporales a jornada parcial	3	1	18	2	0	4
Temporales a jornada completa	1	1	0	1	1	0

Promedio anual de las modalidades de contrato por categoría profesional				
Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
Auxiliares administrativos	0	73	0	1
Ayudantes no titulados	1	77	5	0
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	1	2	1	0
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	8	24	1	0
Jefe administrativo y de taller	0	87	2	0
Oficiales administrativos	196	457	8	3
Oficiales de 1ª y 2ª	36	175	9	0
Oficiales de 3ª y especialistas	0	57	1	0
Peones	2	73	0	0
Subalternos	0	15	1	0
TOTAL	244	1.040	28	4

Asimismo, en el 2024 el promedio anual de las modalidades de contratos fue de:

Promedio anual de las modalidades de contrato por género y edad						
Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	≥ 51 años	18-30 años	31-50 años	≥ 51 años
Indefinidos a jornada parcial	98	26	3	49	45	5
Indefinidos a jornada completa	143	357	205	103	216	62
Temporales a jornada parcial	6	1	16	3	1	3
Temporales a jornada completa	3	4	0	3	2	0

Promedio anual de las modalidades de contrato por categoría profesional				
Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
Auxiliares administrativos	0	68	0	2
Ayudantes no titulados	0	80	7	0
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	0	3	0	0
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	4	27	0	0
Jefe administrativo y de taller	0	84	2	0
Oficiales administrativos	187	497	14	3
Oficiales de 1ª y 2ª	33	186	5	4
Oficiales de 3ª y especialistas	1	60	1	0
Peones	1	65	1	2
Subalternos	0	16	0	1
TOTAL	226	1.086	30	12

Despidos

Durante el ejercicio 2025 se han registrado un total de **40** despidos, lo que representa una disminución del 50% respecto del ejercicio anterior (80 despidos).

La siguiente tabla muestra el número de despidos llevados a cabo por género, edad y categoría profesional:

Nº de despidos durante el ejercicio 2025						
Categoría Profesional	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	≥ 51 años	18-30 años	31-50 años	≥ 51 años
Auxiliares administrativos	0	0	1	1	2	0
Ayudantes no titulados	0	2	0	0	0	0
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	0	0	0	0	0	0
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	0	1	0	0	0	0
Jefe administrativo y de taller	0	0	0	0	0	0
Oficiales administrativos	7	4	2	0	4	1
Oficiales de 1ª y 2ª	4	4	2	1	0	0
Oficiales de 3ª y especialistas	0	0	0	0	0	0
Peones	0	1	1	0	1	0
Subalternos	0	1	0	0	0	0
TOTAL	11	13	6	2	7	1

Remuneraciones

En relación con la remuneración media del personal de Inverama, a continuación, se presentan los datos correspondientes al salario bruto medio percibido en el ejercicio 2025 por género, edad y categoría profesional:

Remuneración media por país y edad (€)		
18-30 años	31-50 años	≥ 51 años
35.529,32	56.572,45	60.990,01

Remuneración media por género y categoría profesional (€) ¹		
Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Auxiliares administrativos	33.406,65	31.829,79
Ayudantes no titulados	46.871,16	41.495,77
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	89.125,00	*
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	186.839,38	180.551,18
Jefe administrativo y de taller	72.877,80	62.842,88
Oficiales administrativos	37.235,89	35.350,29
Oficiales de 1ª y 2ª	29.146,59	26.795,00
Oficiales de 3ª y especialistas	27.699,52	26.130,14
Peones	23.918,76	25.123,81
Subalternos	22.681,32	-

Asimismo, en el 2024 las remuneraciones fueron de:

Remuneración media edad		
18-30 años	31-50 años	≥ 51 años
29.134,00	43.190,00	62.980,00

¹ Los campos marcados con un asterisco corresponden a categorías en las que se incluyen menos de tres personas y por lo tanto no es posible aportar el dato puesto que ello implicaría la vulneración de la ley de Protección de Datos.

Remuneración media edad por género y categoría profesional		
Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Auxiliares administrativos	31.992,15	29.605,96
Ayudantes no titulados	48.270,07	41.955,65
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	71.979,63	90.867,32
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	182.643,83	149.336,04
Jefe administrativo y de taller	70.945,32	58.526,28
Oficiales administrativos	38.134,80	43.530,00
Oficiales de 1ª y 2ª	33.907,78	35.384,33
Oficiales de 3ª y especialistas	27.670,98	24.979,00
Peones	23.328,85	23.724,24
Subalternos	24.241,74	27.999,02

De forma complementaria, se ha calculado la brecha salarial existente en la organización para cada una de las categorías profesionales, calculada mediante la siguiente fórmula: (Remuneración media hombres – Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres.

Brecha salarial por categoría profesional ²			
País	Categoría Profesional	Brecha 2024	Brecha 2025
España	Auxiliares administrativos	0,07	0,05
España	Ayudantes no titulados	0,13	0,11
España	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	-0,26	*
España	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	0,18	0,03
España	Jefe administrativo y de taller	0,18	0,14
España	Oficiales administrativos	-0,14	0,05
España	Oficiales de 1ª y 2ª	-0,04	0,08
España	Oficiales de 3ª y especialistas	0,10	0,06
España	Peones	-0,02	-0,05
España	Subalternos	-0,15	N/A

² Los campos marcados con un asterisco corresponden a categorías en las que se incluyen menos de tres personas y por lo tanto no es posible aportar el dato puesto que ello implicaría la vulneración de la ley de Protección de Datos

Remuneración media de los consejeros y directivos

A 31 de diciembre de 2025, el Consejo de Administración estaba compuesto por siete consejeros y dos consejeras. La remuneración media percibida durante el ejercicio 2025 ascendió a 140.000,00 euros para los consejeros. La remuneración media correspondiente a las consejeras no se informa, dado que el colectivo está integrado únicamente por dos personas y su divulgación podría permitir su identificación, en aplicación de la normativa de protección de datos.

Asimismo, la organización contaba con tres contratos de alta dirección, todos ellos ocupados por hombres. Durante el ejercicio 2025, estos cargos no percibieron remuneración.

Medidas para la desconexión laboral y empleo de personas con discapacidad y el fomento del empleo de personas con discapacidad

El Grupo no dispone de políticas o protocolos internos específicos para garantizar el derecho a la desconexión laboral de las personas trabajadoras fuera de su jornada de trabajo. No obstante, la organización tiene previsto abordar esta materia en el futuro.

A 31 de diciembre de 2025, Inverama, S.L. y sus sociedades dependientes contaban con un total de 20 personas empleadas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.

Organización del trabajo

La organización de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo varían en función de la actividad desarrollada por cada empresa del Grupo. En las oficinas se aplica, con carácter general, una jornada partida de lunes a viernes. En las bodegas y almacenes, el trabajo se organiza en jornada continuada, con turnos de mañana y tarde, de lunes a viernes. Por su parte, en los casinos, el hotel y las áreas de restauración, la actividad se desarrolla de lunes a domingo mediante turnos de mañana, tarde y noche.

Durante el ejercicio 2025 se registraron 142.610 horas de absentismo, lo que representa un incremento del 11 % respecto al ejercicio anterior (129.027 horas).

Medidas para facilitar la conciliación familiar-laboral

El Grupo no dispone de una política específica para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral ni para fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación por ambos progenitores. No obstante, en cumplimiento de la normativa aplicable y atendiendo a las necesidades organizativas, promueve medidas de flexibilidad que facilitan la adaptación del horario de trabajo de sus profesionales. Asimismo, el Grupo dispone de una Política de Teletrabajo.

Salud y seguridad

A la fecha de cierre del ejercicio, la organización no contaba con certificaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo. No obstante, dispone de una política de salud y seguridad en la que manifiesta su compromiso de cumplir la legislación vigente, así como de realizar las evaluaciones y acciones formativas necesarias en esta materia.

Las principales medidas implantadas son las siguientes:

- Combatir los riesgos en su origen, incorporando criterios preventivos en el diseño de instalaciones y procesos, así como en la adquisición de equipos y productos.
- Integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de las actividades y en todos los niveles de la organización.
- Desarrollar planes de actuación para eliminar o minimizar los riesgos presentes en los centros de trabajo y en las actividades asociadas a los distintos puestos de trabajo.
- Informar y formar a las personas trabajadoras, tanto en el momento de su incorporación como de forma periódica, sobre los riesgos asociados a sus actividades y las medidas para prevenirlos.
- Investigar las causas de los accidentes de trabajo con el fin de evitar su repetición.
- Garantizar la vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras.
- Proporcionar los equipos de protección colectiva e individual necesarios.
- Llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales en materia de seguridad y salud con las empresas que desarrollan actividades en los centros de trabajo.

Con el fin de reducir los riesgos laborales y prevenir lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, Inverama, S.L. y sus sociedades dependientes disponen de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante el ejercicio 2025 se registraron un total de 42 accidentes de trabajo.

A continuación, se presentan los datos de siniestralidad registrados durante los ejercicios 2024 y 2025:

	2024			2025		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja en el puesto de trabajo	22	15	7	22	19	3
Número de accidentes de trabajo sin baja en el puesto de trabajo	24	17	7	20	12	8
Número de accidentes de trabajo con baja en itinere	11	7	4	15	9	6
Número de accidentes de trabajo sin baja in itinere	2	0	2	3	2	1
Jornadas perdidas (solo días laborales)	1.110	757	353	1.356	966	390
Total horas trabajadas	2.056.648	1.301.655	754.993	2.277.640	1.447.816	829.824
Índice de frecuencia	10,70	11,52	9,27	9,66	13,12	3,62
Índice de gravedad	0,54	0,58	0,47	0,60	0,67	0,47

Durante el ejercicio 2025 no se produjo ninguna enfermedad profesional.

Relaciones con los trabajadores

El 99 % de la plantilla está cubierto por un convenio colectivo, ya sea de empresa, en el caso de los casinos, o sectorial, en función del CNAE y de la actividad principal de cada sociedad del Grupo. Únicamente quedan excluidos de estos convenios los propietarios y el personal con contrato de alta dirección.

Sindicatos, comités de empresa y delegados de personal

La gestión de las personas es una responsabilidad compartida entre la Dirección General, los directivos y mandos de las distintas áreas, que mantienen una relación directa con las personas trabajadoras. La gestión de los recursos humanos se desarrolla en el marco de la Política de Relaciones Humanas del Grupo y requiere la coordinación entre las distintas funciones implicadas.

La Dirección General y, por delegación, la Dirección de Recursos Humanos asumen la representación del Grupo ante la representación legal de las personas trabajadoras.

Por su parte, las personas trabajadoras pueden elegir a sus delegados de personal y representantes legales mediante los mecanismos establecidos en la normativa laboral vigente. Los procesos de elección, las competencias y las garantías de estos representantes se regulan por la legislación aplicable y por los convenios colectivos correspondientes.

La relación y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras corresponde a la Dirección de Recursos Humanos. En aquellas sociedades en las que existe un comité de empresa, esta labor se desarrolla conjuntamente por la Dirección General y el responsable de Recursos Humanos de la unidad de negocio, de acuerdo con la estrategia y la política social del Grupo.

La política social del Grupo se fundamenta en el diálogo social y se orienta a:

- Conciliar los intereses empresariales y los de la representación de las personas trabajadoras.
- Reconocer el papel de las organizaciones sindicales como representantes legales de las personas trabajadoras.
- Mantener un clima permanente de negociación para la resolución de los conflictos laborales.

Formación

El Grupo dispone de un Plan de Formación cuyo objetivo general es proporcionar a la plantilla la formación necesaria para adquirir y desarrollar las competencias, conocimientos y habilidades requeridos para alcanzar los objetivos de las distintas unidades de negocio y del Grupo.

Los objetivos específicos del Plan de Formación son los siguientes:

- Desarrollar el potencial de las personas y de los equipos.
- Facilitar la adaptación al cambio y la integración cultural.
- Potenciar la eficacia y la eficiencia en el desempeño de los puestos de trabajo.
- Dar consistencia al proceso de formación.

El Plan de Formación se adapta a las necesidades y requerimientos de la organización y está orientado al desarrollo de las competencias necesarias para el desempeño individual y colectivo, así como de los comportamientos requeridos por el Grupo y su entorno.

Los programas formativos se dirigen a directivos, mandos y empleados del Grupo e incluyen, entre otras, las siguientes materias:

- Management.
- Formación técnica y específica.
- Idiomas.
- Seguridad y salud laboral.
- Formación individual.

Durante el ejercicio 2025 se impartieron un total de 10.542 horas de formación, lo que representa una disminución del 19 % respecto al ejercicio anterior (12.974 horas).

A continuación, se indica el desglose por categoría profesional:

Nº de horas de formación por categoría profesional		
	2024	2025
Auxiliares administrativos	553	947
Ayudantes no titulados	1.407	1.101
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	72	9
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	328	511
Jefe administrativo y de taller	1.495	746
Oficiales administrativos	6.795	5.614
Oficiales de 1ª y 2ª	1.727	1.134
Oficiales de 3ª y especialistas	303	291
Peones	176	163
Subalternos	119	26
Total	12.975	10.542

Discapacidad e igualdad

Inverama, S.L. y sus sociedades dependientes disponen de un Plan de Igualdad orientado a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y a prevenir la discriminación por razón de género.

Asimismo, el Grupo ha aprobado un Protocolo para la prevención del acoso sexual y un Protocolo para la prevención del acoso moral, cuyo ámbito de aplicación comprende todas las sociedades del Grupo, con independencia de su tamaño. Ambos protocolos han sido aprobados por las correspondientes comisiones de igualdad y suscritos por la representación legal de las personas trabajadoras.

Las medidas implantadas en esta materia son las previstas en los correspondientes planes de igualdad.

No contamos con medidas para la integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Inverama, S.L. y sus sociedades dependientes disponen de un mapa de riesgos que evalúa el riesgo inherente de comisión de delitos penales, algunos de los cuales están relacionados con el respeto de los derechos humanos. Aunque no se han identificado riesgos significativos en esta materia, el Grupo ha implantado mecanismos de control, entre los que destaca un Canal de Denuncias para comunicar posibles incumplimientos de los derechos humanos y de otras materias contempladas en el sistema de cumplimiento.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios y pautas establecidos en el Código de Conducta, el Grupo dispone de un Canal Ético accesible a todas las personas que integran la organización, a través del cual pueden formular consultas sobre su interpretación o comunicar, incluso de forma anónima, posibles incumplimientos de las normas éticas. Durante el ejercicio 2025 se recibieron denuncias a través de este canal que dieron lugar a 11 expedientes de investigación, todos ellos finalizados a la fecha de formulación del presente informe.

El respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal forman parte de los principios recogidos en el Código de Conducta del Grupo.

Asimismo, el Grupo mantiene el compromiso de prevenir cualquier actuación discriminatoria, situación de acoso o circunstancia que pueda dificultar el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Para ello, gestiona los procesos de acceso al empleo, formación, promoción y política retributiva conforme a criterios de igualdad, promueve medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y favorece la adecuada resolución de los conflictos interpersonales.

Este compromiso se extiende a todas las sociedades del Grupo. En aquellas con obligación legal de disponer de un plan de igualdad, se han constituido las correspondientes comisiones de igualdad, responsables del análisis, elaboración, seguimiento y revisión de los planes de igualdad y de los protocolos frente al acoso. En las sociedades que no están sujetas a esta obligación legal, el Grupo aplica los mismos criterios de igualdad conforme a una política común.

Por último, la Política de Relaciones Humanas del Grupo prohíbe la contratación de personas menores de 18 años o de personas que no acepten voluntariamente la propuesta de trabajo.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Con el fin de identificar los riesgos que puedan comprometer la integridad y la transparencia de la organización y minimizar su posible impacto económico y reputacional, todas las personas trabajadoras de Inverama, S.L. y sus sociedades dependientes están sujetas a una Política Anticorrupción, que establece las pautas de actuación en materia de fraude, corrupción y soborno.

En materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, el Código de Conducta establece el compromiso del Grupo de evitar cualquier colaboración con personas o entidades que pueda facilitar este tipo de actividades. En particular, la división de Casinos, como sujeto obligado de acuerdo con la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, aplica la normativa y los protocolos internos establecidos en esta materia.

Asimismo, el Grupo prohíbe promover, facilitar o participar en operaciones cuando se conozca o existan indicios fundados de que puedan tener por objeto introducir en el sistema económico fondos procedentes de actividades delictivas ocultando su origen. Igualmente, no se permite la posesión, utilización o transmisión de bienes procedentes de actividades delictivas ni la realización de actividades destinadas a recoger, distribuir o suministrar fondos para financiar actos u organizaciones terroristas.

Las personas trabajadoras que detecten indicios de pagos irregulares, blanqueo de capitales o financiación del terrorismo deben comunicarlo al Órgano de Control Interno (OCI) de la división de Casinos a través de los canales internos habilitados al efecto.

El importe total de las aportaciones sociales efectuadas por Inverama en el ejercicio 2025 asciende a 481.129,00 euros. Asimismo, en el ejercicio anterior 2024 ascendieron a 1.842.321,15 euros.

Aportaciones sociales ejercicio 2025	
Fundació Castell de Peralada	430.000,00
Associació Centre Català d'Addiccions Socials	2.094,00
Detente y Ayuda	100,00
FUND. PRINCESA DE GIRONA	43.000,00
Fundació Sardana	1.200,00
Fundación Alzheimer Catalunya	3.535,00
ASOCIACIÓN POLSERES CANDELA	1.200,00
Total	481.129,00

IMPLICACIÓN CON LA SOCIEDAD

Compromiso con el desarrollo sostenible

La organización desarrolla una estrategia de Responsabilidad Social Corporativa estructurada en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza, que incluye iniciativas de sostenibilidad, bienestar de las personas, acción social, mecenazgo cultural, promoción del talento, juego responsable y colaboración con entidades sociales y educativas. Estas actuaciones se canalizan principalmente a través de la Fundació Castell de Peralada y de las distintas unidades de negocio del Grupo. Asimismo, dispone de una Memoria Anual de Responsabilidad Social Corporativa que recoge las principales actuaciones e iniciativas desarrolladas durante el ejercicio. No se dispone de información sobre un presupuesto específico asignado a estas actividades.

Cada unidad de negocio establece relaciones con la comunidad de acuerdo con sus propios proyectos y necesidades específicas. Las principales iniciativas que tienen un fuerte vínculo con el territorio incluyen la Fundació y el Festival Castell Peralada. Estas iniciativas demuestran un compromiso claro con el desarrollo local y la sostenibilidad a través de diversas colaboraciones y apoyos.

Iniciativas y Colaboraciones Clave:

- **Liceu:** Apoyo continuo y colaboración con el Gran Teatre del Liceu, fomentando la cultura y las artes en la comunidad.
- **Palau de la Música:** Participación activa en proyectos y eventos del Palau de la Música, contribuyendo al enriquecimiento cultural del entorno.
- **Fundació ACE:** Colaboración con la Fundació ACE para apoyar proyectos que benefician a la comunidad, especialmente en el ámbito de la salud y la investigación.
- **Cercle d'Economia:** Participación en actividades y proyectos del Cercle d'Economia, promoviendo el desarrollo económico sostenible y la responsabilidad social.
- **Círculo Ecuestre:** Iniciativas conjuntas con el Círculo Ecuestre, apoyando eventos y programas que contribuyen al bienestar y al desarrollo de la comunidad.

Proveedores

El Grupo establece los principales requisitos aplicables a sus proveedores mediante la Carta de Compromiso de Proveedores, cuya aceptación constituye un requisito previo para su alta en el sistema.

Entre los compromisos exigidos a los proveedores destacan la implantación de medidas dirigidas a reducir la contaminación en origen, gestionar adecuadamente los residuos y mejorar sus procesos considerando su impacto ambiental a lo largo de su ciclo de vida.

Asimismo, los proveedores deben cumplir el Código de Conducta del Grupo, que recoge los principios de ética, integridad y sostenibilidad aplicables a las relaciones comerciales, así como la existencia de un Canal de Denuncias. La aceptación de este Código constituye un requisito esencial para establecer y mantener cualquier relación comercial con el Grupo.

El Grupo dispone de una Política de Compras que define los procedimientos de adquisición y las responsabilidades por categorías de compra. Con carácter general, el área de Compras Corporativas participa en los procesos de licitación, mientras que la decisión final sobre la contratación corresponde a cada unidad de negocio.

La Política de Compras establece, asimismo, los requisitos de homologación aplicables a los proveedores. En determinadas categorías de suministro se exige la disponibilidad de certificaciones específicas. Por ejemplo, para los proveedores de materias primas destinadas a hostelería se requiere disponer de Registro Sanitario e ISO 9001.

Durante el ejercicio objeto del presente informe, la evaluación de proveedores conforme a criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) se realizó únicamente en las sociedades Perelada & Chivite y Celler del Pescador. En el resto de las sociedades del Grupo no se llevó a cabo una evaluación sistemática de proveedores bajo estos criterios. El Grupo prevé implantar durante 2026 un procedimiento homogéneo de evaluación de proveedores, con una primera revisión prevista para mediados de año y una segunda al cierre del ejercicio, con el objetivo de extender progresivamente la aplicación de criterios ASG al conjunto de la cadena de suministro.

Consumidores

El Grupo mantiene implantadas distintas medidas orientadas a garantizar la salud, la seguridad y la protección de los consumidores, adaptadas a la naturaleza de las actividades desarrolladas en cada una de sus divisiones de negocio.

En la división de Casinos, Invergaming dispone de protocolos específicos para garantizar la salud y la seguridad de los clientes en sus establecimientos. Entre las principales medidas destacan:

- Programas de juego responsable, que incluyen la formación continua del personal para detectar y gestionar posibles situaciones de riesgo entre los jugadores.
- Mecanismos de control de acceso, que comprenden la verificación de la edad mínima de acceso y sistemas de autoexclusión voluntaria.
- Medidas de seguridad física en los establecimientos, mediante personal de seguridad y sistemas de videovigilancia.
- Certificaciones externas en materia de juego responsable, entre las que destacan el certificado de la European Casino Association (ECA) para los casinos presenciales y la certificación G4, aplicable a los tres casinos físicos y al canal de juego online.
- Certificación Biosphere en Casino Barcelona, que acredita el compromiso del establecimiento con la sostenibilidad y la responsabilidad social.
- Colaboración con organismos especializados en la prevención del juego problemático.
- Canales de atención y reclamación para los clientes, con procedimientos establecidos para su gestión y resolución.

En la actividad hotelera, el Grupo mantiene implantadas medidas y procedimientos dirigidos a garantizar la salud, la seguridad y la protección de los clientes durante su estancia. Entre las principales actuaciones destacan:

- Normas de uso de la piscina comunicadas mediante señalización visible.
- Información sobre alérgenos alimentarios en los servicios de restauración, conforme a la normativa aplicable.
- Plan de Emergencia y Evacuación, con señalización y procedimientos de actuación ante situaciones de emergencia.
- Programas de mantenimiento preventivo e inspecciones periódicas de las instalaciones, equipos y sistemas de seguridad.
- Protocolos de limpieza, higiene y desinfección de habitaciones, zonas comunes y áreas de restauración.
- Formación del personal en materia de seguridad, emergencias, prevención de riesgos y atención al cliente.

En la división de Vinos y Cavas, las sociedades del Grupo mantienen implantados procedimientos y sistemas de gestión orientados a garantizar la calidad, la seguridad alimentaria y la protección de los consumidores a lo largo de toda la cadena de valor. Entre las principales actuaciones desarrolladas se incluyen:

- Sistemas de control de calidad y seguridad alimentaria durante las fases de elaboración, almacenamiento y comercialización.
- Procedimientos de trazabilidad de los productos desde su origen hasta el consumidor final.
- Cumplimiento de la normativa aplicable en materia de seguridad alimentaria, etiquetado e información al consumidor.
- Controles analíticos y verificaciones periódicas para garantizar la calidad, autenticidad e inocuidad de los productos.
- Canales de atención al cliente y gestión de reclamaciones.
- Colaboración con proveedores y distribuidores para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad.

Asimismo, las bodegas del Grupo están adheridas al programa internacional Wine in Moderation, mediante el que promueven el consumo responsable de vino. Este compromiso se refleja en la incorporación de su distintivo en las páginas web corporativas y, de forma progresiva, en los materiales de comunicación, marketing y enoturismo. Además, el código QR incluido en las contraetiquetas de los vinos, que facilita el acceso a la información nutricional y a la relación de ingredientes, incorpora también el distintivo Wine in Moderation y el símbolo de prohibición de venta y consumo a menores de 18 años.

Los casinos del grupo cuentan con la certificación ISO 9001, que acredita la existencia de un sistema de gestión de la calidad orientado a la mejora continua y a la satisfacción del cliente.

Las reclamaciones de clientes se gestionan a través del equipo de *Customer Service*, que las recibe por los distintos canales habilitados. Una vez recibidas, se remiten al departamento competente para su investigación, análisis de causas y resolución. Finalizado este proceso, se comunica la respuesta al cliente. Todas las reclamaciones quedan registradas.

Durante el ejercicio 2025, Casino Barcelona recibió 21 hojas de reclamaciones, de las cuales 18 quedaron resueltas. En Casino Tarragona y Casino Peralada no se recibió ninguna hoja de reclamaciones durante el ejercicio.

Por su parte, el Grupo Perelada & Chivite recibió 40 reclamaciones relacionadas con la calidad del producto, de las cuales 36 quedaron resueltas al cierre del ejercicio.

Información fiscal

Inverama presta especial atención al cumplimiento de sus obligaciones tributarias que resulten de la normativa aplicable en cada uno de los países en los que opera la organización.

El resultado del ejercicio antes de impuestos de la organización correspondiente a 2025 es de 33.162.397,43 euros, y el Impuesto de Sociedades es de 5.672.762,60 euros. Asimismo, en el 2024 el resultado fue de 17.913.535,03 euros y el Impuesto de Sociedades de 4.271.441,98 euros.

Durante el ejercicio 2025, el Grupo recibió subvenciones por un importe total de **302.553,27 euros**, distribuidas entre las siguientes sociedades:

Sociedad	Importe (€)
Cavas del Castillo de Perelada, S.A.U.	25.179,92
Casa Gran del Siurana, S.L.	1.699,32
Bodegas Gran Feudo, S.L.	1.058,46
Viña Salceda, S.L.	37.189,66
Hotel Peralada Wine Spa y Golf, S.L.U.	19.650,65
Casino Barcelona Interactivo, S.A.U.	7.350,00
Celler del Pescador, S.L.U.	197.779,22
J. Chivite Family Estates, S.L.U.	12.646,04
Total	302.553,27

Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera

El presente estado de información no financiera se ha elaborado tomando como criterios los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad. Para su elaboración, se han tomado de referencia los Estándares GRI para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad (2021). El uso de los Estándares GRI se ha hecho de manera selectiva, por lo que el presente informe no constituye un informe de conformidad con GRI. Los estándares utilizados se detallan debajo de la tabla de referencias.

Contenidos básicos	Página / Referencia
Descripción del modelo de negocio	EINF- 2,3
Marcos utilizados	EINF- 2
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	EINF- 4
Cuestiones medioambientales	
Información detallada	EINF- 7,8
Contaminación	EINF- 8
Economía circular y prevención y gestión de residuos	EINF- 8–10
Uso Sostenible de Recursos: Agua	EINF- 11
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	EINF- 11,12
Uso Sostenible de Recursos: Energía	EINF- 12,13
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	EINF- 12,13
Cambio Climático: Emisiones de GEI	EINF- 13
Cambio Climático: Adaptación	EINF- 13
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	EINF- 13,14
Protección de la biodiversidad: Medidas	EINF- 14
Protección de la biodiversidad: Impactos	EINF- 14
Cuestiones sociales y relativas al personal	
Empleo: Número de empleados	EINF- 15,16
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	EINF- 16–19
Empleo: Número de despidos	EINF- 20
Empleo: Remuneraciones	EINF- 21,22

Empleo: Brecha salarial	EINF- 22
Empleo: Remuneración de consejeros y directivos	EINF- 23
Empleo: Desconexión laboral	EINF- 23
Empleo: Discapacidad	EINF- 23,27
Organización del trabajo	EINF- 23
Organización del trabajo: Absentismo	EINF- 23
Organización del trabajo: Conciliación	EINF- 23
Salud y Seguridad: Condiciones	EINF- 24
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	EINF- 24,25
Relaciones trabajador-empresa	EINF- 25,26
Formación	EINF- 26,27
Igualdad	EINF- 27
Información sobre la sociedad	
Compromisos con el desarrollo sostenible	EINF- 30
Subcontratación y proveedores	EINF- 30,31
Consumidores: Salud y seguridad	EINF- 31,32
Consumidores: Reclamos	EINF- 32,33
Información fiscal	EINF- 33
Respeto de los derechos humanos	
Due diligence de derechos humanos	EINF- 28
Riesgos y medidas	EINF- 28
Libertad de asociación y negociación colectiva	EINF- 28
Discriminación en el empleo	EINF- 28
Trabajo forzoso e infantil	EINF- 28
Lucha contra la corrupción y el soborno	
Prevención de corrupción y soborno	EINF- 29
Prevención de blanqueo de capitales	EINF- 29
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	EINF- 29

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

- 205: Lucha contra la corrupción
- 301: Materiales
- 302: Energía
- 303: Agua y efluentes
- 304: Biodiversidad
- 305: Emisiones
- 306: 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