

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

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 2022

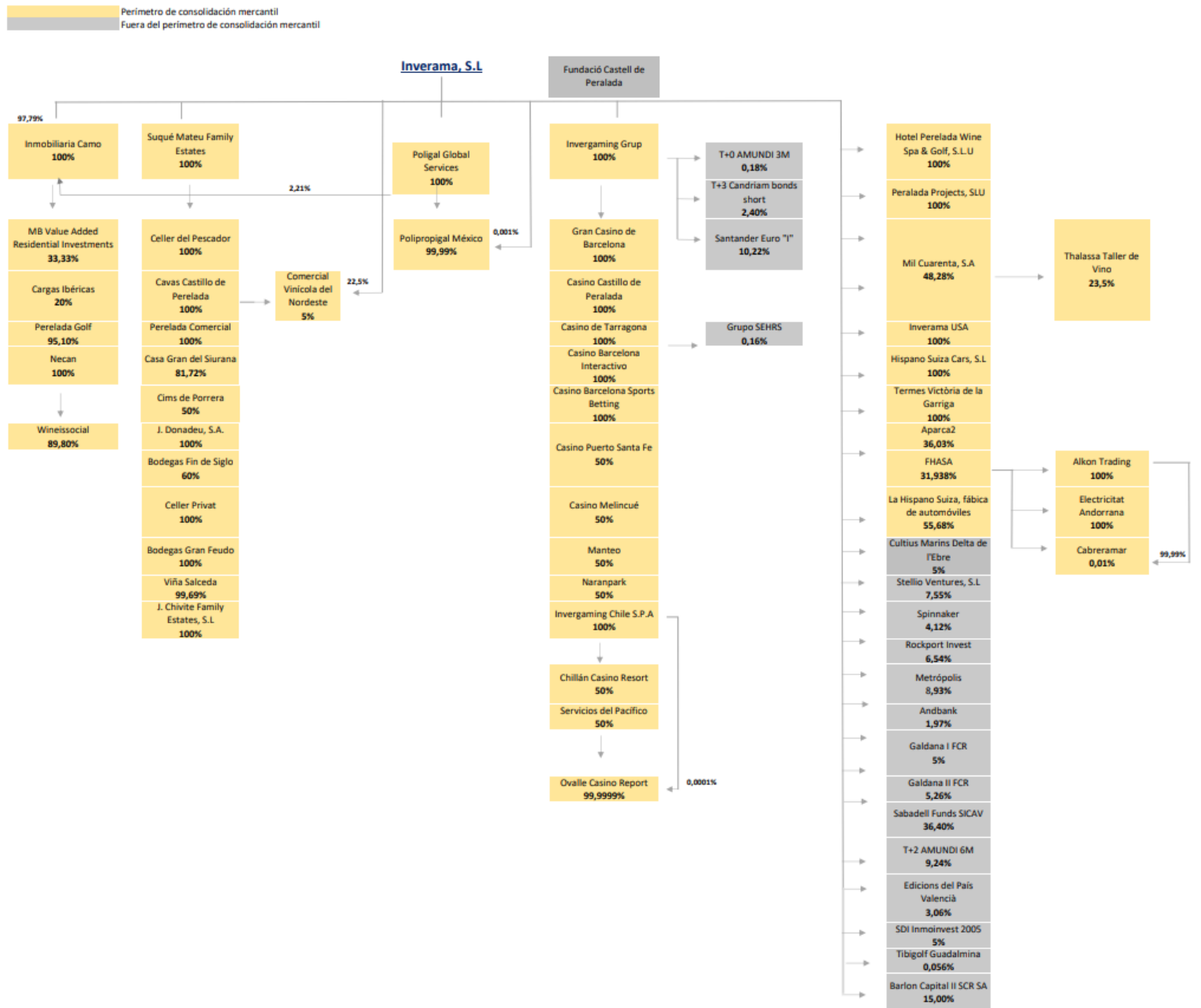
**1. Introducción**

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 2022 es el siguiente:



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

| <b>Sociedades</b>                    |
|--------------------------------------|
| 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        |
| Hotel Perelada Wine Spa y Golf, SLU  |
| Peralada Projects, SLU               |
| Wineissocial, SL                     |

Dichas entidades representan al menos un 98,5% del volumen de cifra de negocio de Inverama S.L. y sociedades dependientes.

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. Durante el ejercicio 2022 se ha realizado una revisión del mapa de riesgos, aprobado en sede de la Comisión de Cumplimiento Normativo el 2 de Mayo de 2022.

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:

|          | <b>Grupos de interés</b>               | <b>¿Cómo dialogan con los grupos de interés?</b>                      |
|----------|--|---|
| 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                |
|          | <b>Añadir filas si fuera necesario</b> |   |
| 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                               |
|          |  | <b>Añadir filas si fuera necesario</b>                                |

## **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](http://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. La inauguración de la misma para fue el 10 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. Y posteriormente se ha hecho una revisión del mapa de riesgos en 2022 y se presentó en el Consejo de Inverama del 25 de julio de 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.

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 2023.

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.

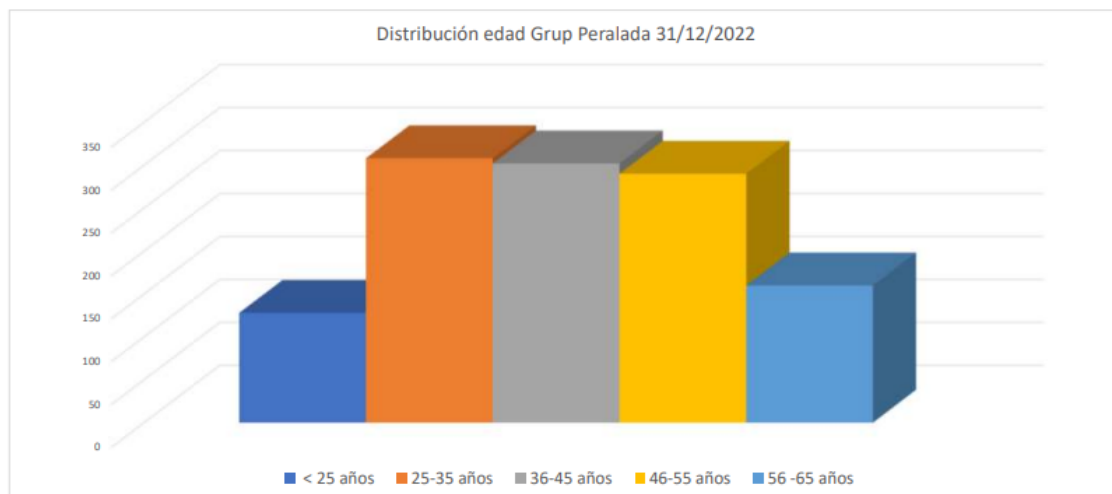
### **4. Políticas e indicadores clave sobre principales cuestiones no financieras**

#### **4.1 Sociales y relativas al personal<sup>1</sup>**

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 2022, el Grupo contaba con una plantilla global de 1.188 empleados, de los cuales, como media del ejercicio, un 37% son mujeres. El ratio de mujeres directivas sobre el total de directivos alcanza un 10%. El número de empleados ha aumentado un 21% respecto al ejercicio anterior.

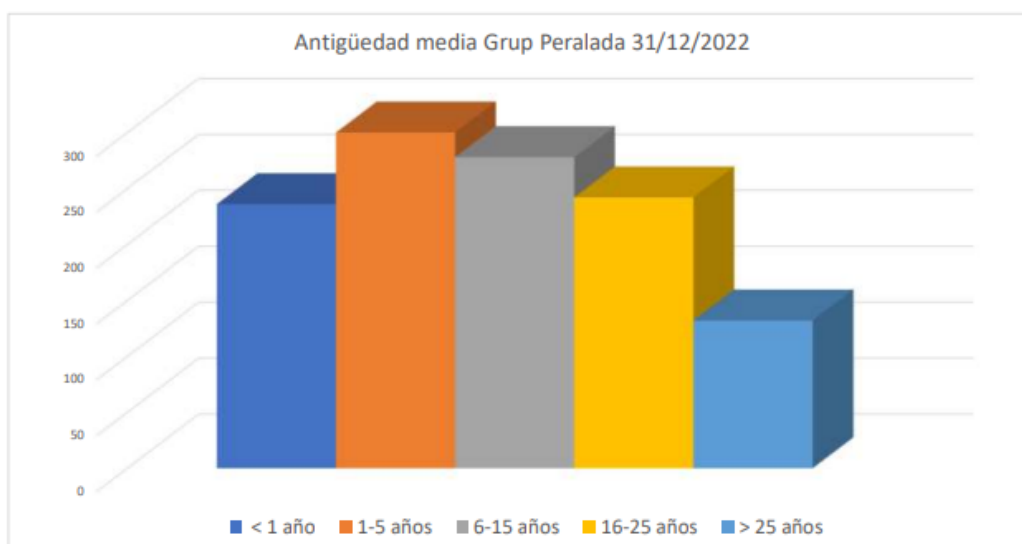
### Distribución de la plantilla por edad



| < 25 años | 25-35 años | 36-45 años | 46-55 años | 56-65 años | Total  |
|-----------|------------|------------|------------|------------|--------|
| 128       | 308        | 302        | 290        | 160        | 1188   |
| 10,8%     | 25,9%      | 25,4%      | 24,4%      | 13,5%      | 100,0% |

<sup>1</sup> 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 todas sociedades dependientes. 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



| < 1 año | 1-5 años | 6-15 años | 16-25 años | > 25 años | Total  |
|---------|----------|-----------|------------|-----------|--------|
| 236     | 300      | 278       | 242        | 132       | 1188   |
| 19,9%   | 25,3%    | 23,4%     | 20,4%      | 11,1%     | 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 98% frente al 2% 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 31.12.22 - Hombres |            |          |                   |            |          | Empleados a 31.12.22 - 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   |                                | 2          | 11       |                   |            | 1        |                                |            | 1        |                   |            |          |
| Director depto.  |                                |            |          |                   |            |          |                                |            |          |                   |            |          |
| Técnico  |                                | 33         | 16       |                   |            | 5        |                                |            | 8        |                   | 1          |          |
| Encargado  |                                | 21         | 11       |                   |            |          |                                |            | 1        |                   | 8          |          |
| Administrativo   | 103                            | 141        | 7        |                   |            | 2        |                                |            | 54       | 112               | 6          | 1        |
| Operario   | 20                             | 39         | 4        |                   |            | 1        |                                |            | 19       | 28                | 1          | 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   |                                | 8          | 2        |                   |            |          |                                |            | 1        |                   |            |          |
| Director depto.  |                                | 1          | 2        |                   |            |          |                                |            |          |                   |            |          |
| Técnico  |                                | 4          |          |                   |            |          |                                |            | 4        |                   |            |          |
| Encargado  |                                | 9          | 5        |                   |            | 3        |                                |            | 1        | 1                 | 3          |          |
| Administrativo   | 3                              | 27         | 6        |                   | 1          |          |                                |            | 12       | 36                | 7          | 1        |
| Operario   | 10                             | 68         | 20       |                   |            | 1        |                                |            | 8        | 4                 |            |          |
| PERALADA RESORT  | 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          | 1        |                   |            |          |                                |            |          |                   |            | 1        |
| Director depto.  |                                |            |          |                   |            |          |                                |            |          |                   |            |          |
| Técnico  | 1                              | 12         |          |                   |            |          |                                |            |          |                   | 1          |          |
| Encargado  |                                | 3          | 1        |                   |            |          |                                |            |          | 1                 | 1          |          |
| Administrativo   | 6                              | 7          | 3        |                   |            |          |                                |            | 5        | 13                | 3          |          |
| Operario   | 19                             | 37         | 15       |                   |            | 1        |                                |            | 11       | 11                | 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   |                                | 2          | 7        |                   |            |          |                                |            | 1        | 2                 |            |          |
| Director depto.  |                                |            |          |                   |            |          |                                |            |          |                   |            |          |
| Técnico  |                                |            |          |                   |            |          |                                |            |          |                   | 1          |          |
| Encargado  | 1                              | 6          | 3        |                   |            |          |                                |            | 7        | 1                 |            | 1        |
| Administrativo   |                                | 11         | 1        |                   |            |          |                                |            | 1        | 22                | 1          | 1        |
| Operario   |                                | 1          | 1        |                   |            |          |                                |            | 2        | 1                 |            |          |

Las funciones de alta dirección en la matriz lo realiza el Consejo de Administración.



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

| Bajas empresa por Despidos |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
|----------------------------|------------------------------|------------|----------|-------------------|------------|----------|------------------------------|------------|----------|-------------------|------------|----------|
| CASINOS                    | Bajas empresa 2022 - Hombres |            |          |                   |            |          | Bajas empresa 2022 - 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                  |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Administrativo             | 2                            |            | 1        |                   |            |          | 1                            | 1          |          |                   |            |          |
| Operario                   |                              | 2          |          |                   |            |          | 2                            |            |          |                   |            |          |
| 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                    |                              |            |          |                   |            |          |                              | 1          |          |                   |            |          |
| Encargado                  |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Administrativo             |                              |            |          |                   |            |          |                              | 1          | 1        |                   |            |          |
| Operario                   |                              | 3          |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| PERALADA RESORT            | 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          |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Administrativo             |                              |            |          |                   |            |          |                              | 1          | 1        |                   |            |          |
| Operario                   |                              | 3          | 2        |                   |            |          |                              | 1          |          |                   |            |          |
| 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        |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Director depto.            |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Técnico                    |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Encargado                  |                              |            |          |                   |            |          |                              |            | 1        |                   |            |          |
| Administrativo             |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Operario                   |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |

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 2022 - Hombres |            |          |                   |            |          | Bajas empresa 2022 - 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                             |                              |            |          |                   |            | 1        |                              |            |          |                   |            |          |
| Encargado                           |                              | 2          |          |                   |            |          |                              | 1          |          |                   |            |          |
| Administrativo                      | 18                           | 3          |          |                   |            |          |                              | 16         | 6        |                   |            | 1        |
| Operario                            | 7                            | 3          |          |                   | 1          |          |                              | 5          | 2        |                   |            |          |
| VINOS Y CAVAS                       |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Alta Dirección                      |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Director depto.                     |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Técnico                             |                              | 1          |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Encargado                           |                              |            |          |                   |            | 1        |                              |            |          |                   |            |          |
| Administrativo                      | 2                            | 1          |          |                   |            |          |                              | 5          | 4        |                   | 1          | 1        |
| Operario                            | 2                            | 5          |          | 1                 | 1          | 1        |                              | 1          | 2        |                   |            | 1        |
| PERALADA RESORT                     |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Alta Dirección                      |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Director depto.                     |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Técnico                             |                              | 2          |          |                   | 1          | 1        |                              |            | 1        |                   |            |          |
| Encargado                           |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Administrativo                      | 1                            | 1          | 1        |                   |            |          |                              | 2          | 3        |                   | 1          |          |
| Operario                            | 8                            | 5          |          | 1                 |            | 1        |                              | 4          | 1        |                   |            |          |
| CORPORATE                           |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Alta Dirección                      |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Director depto.                     |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Técnico                             |                              |            |          |                   |            |          |                              |            |          |                   |            |          |
| Encargado                           |                              |            |          |                   |            |          |                              |            | 1        |                   |            | 1        |
| Administrativo                      |                              |            |          |                   |            |          |                              |            | 1        |                   |            |          |
| Operario                            |                              |            |          |                   |            |          |                              | 1          |          |                   |            |          |

## Empleados discapacitados

El número de empleados con discapacidad a 31.12.2022 asciende a 14, en el siguiente cuadro se detallan éstos por categoría profesional, edad, género y tipo de contrato.

| Empleados Discapacitados |   |            |          |                   |            |          |   |            |          |                   |            |          |
|--------------------------|---|------------|----------|-------------------|------------|----------|---|------------|----------|-------------------|------------|----------|
| CASINOS                  | Empleados Discapacitados a 31.12.22 - Hombres |            |          |                   |            |          | Empleados Discapacitados a 31.12.22 - 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           |   | 2          |          |                   |            |          |   | 1          | 1        |                   |            |          |
| 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 |
| Alta Dirección           |   |            |          |                   |            |          |   |            |          |                   |            |          |
| Director depto.          |   |            |          |                   |            |          |   |            |          |                   |            |          |
| Técnico                  |   |            |          |                   |            |          |   |            |          |                   |            |          |
| Encargado                |   |            |          |                   |            |          |   |            |          |                   |            |          |
| Administrativo           |   |            |          |                   |            |          |   |            |          |                   |            |          |
| Operario                 |   | 1          |          |                   |            |          |   |            |          |                   |            | 1        |
| PERALADA RESORT          | 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                 |   | 3          | 1        |                   |            |          |   |            |          |                   |            |          |
| 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                 |   |            |          |                   |            |          |   |            |          |                   |            |          |

**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 2022 |            |             |               |                       |            | Promedio anual de contratos ejercicio 2022 |            |             |  |
|-----------------|-----------------------|--|------------|-------------|---------------|-----------------------|------------|--|------------|-------------|--|
|                 |                       | Hombres                                    | Mujeres    | Total       |               |                       | <30        | 31-50                                      | >50        | Total       |  |
| Casinos         | Indefinido j.completa | 320  | 161        | 482         | Casinos       | Indefinido j.completa | 88         | 295  | 99         | 482         |  |
|                 | Indefinido j.parcial  | 70   | 48         | 118         |               | Indefinido j.parcial  | 77         | 39   | 3          | 118         |  |
|                 | Temporal j.completa   | 1  | 3          | 4           |               | Temporal j.completa   | 2          | 1  | 0          | 4           |  |
|                 | Temporal j.parcial    | 0  | 1          | 2           |               | Temporal j.parcial    | 2          | 0  | 0          | 2           |  |
| Vinos y Cavas   | Indefinido j.completa | 171  | 70         | 241         | Vinos y Cavas | Indefinido j.completa | 30         | 131  | 81         | 241         |  |
|                 | Indefinido j.parcial  | 1  | 3          | 4           |               | Indefinido j.parcial  | 0          | 2  | 2          | 4           |  |
|                 | Temporal j.completa   | 9  | 1          | 10          |               | Temporal j.completa   | 3          | 4  | 3          | 10          |  |
|                 | Temporal j.parcial    |  | 0          | 0           |               | Temporal j.parcial    | 0          | 0  | 0          | 0           |  |
| Peralada Resort | Indefinido j.completa | 96   | 40         | 136         | Peralada Reso | Indefinido j.completa | 36         | 68   | 32         | 136         |  |
|                 | Indefinido j.parcial  | 4  | 4          | 8           |               | Indefinido j.parcial  | 2          | 4  | 2          | 8           |  |
|                 | Temporal j.completa   | 1  | 1          | 2           |               | Temporal j.completa   | 1          | 1  | 0          | 2           |  |
|                 | Temporal j.parcial    | 0  | 1          | 1           |               | Temporal j.parcial    | 0          | 1  | 0          | 1           |  |
| Corporate       | Indefinido j.completa | 33   | 37         | 70          | Corporate     | Indefinido j.completa | 6          | 39   | 25         | 70          |  |
|                 | Indefinido j.parcial  |  | 0          | 0           |               | Indefinido j.parcial  |            |  | 0          | 0           |  |
|                 | Temporal j.completa   |  | 0          | 0           |               | Temporal j.completa   | 0          |  | 0          | 0           |  |
|                 | Temporal j.parcial    |  | 0          | 0           |               | Temporal j.parcial    | 0          |  | 0          | 0           |  |
| <b>Total</b>    |                       | <b>707</b>                                 | <b>371</b> | <b>1079</b> | <b>Total</b>  |                       | <b>247</b> | <b>584</b>                                 | <b>248</b> | <b>1079</b> |  |

*Por clasificación profesional*

|                 |                       | Promedio anual de contratos ejercicio 2022 |          |           |           |            |            | Total       |     |
|-----------------|-----------------------|--|----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|-----|
|                 |                       | Grupo 1                                    | Grupo 2  | Grupo 3   | Grupo 4   | Grupo 5    | Grupo 6    | Total       |     |
| Casinos         | Indefinido j.completa |  | 19       |           | 35        | 59         | 282        | 87          | 482 |
|                 | Indefinido j.parcial  |  | 0        |           | 0         | 1          | 103        | 13          | 118 |
|                 | Temporal j.completa   |  |          |           |           | 1          | 1          | 3           | 4   |
|                 | Temporal j.parcial    |  |          |           |           | 0          | 1          | 1           | 2   |
| Vinos y Cavas   | Indefinido j.completa |  | 8        | 3         | 19        | 9          | 83         | 119         | 241 |
|                 | Indefinido j.parcial  |  |          |           | 1         | 0          | 3          | 0           | 4   |
|                 | Temporal j.completa   |  | 2        |           |           |            | 3          | 6           | 10  |
|                 | Temporal j.parcial    |  |          |           |           |            | 0          | 0           | 0   |
| Peralada Resort | Indefinido j.completa |  |          |           | 5         | 13         | 34         | 84          | 136 |
|                 | Indefinido j.parcial  |  | 1        |           |           | 0          | 2          | 5           | 8   |
|                 | Temporal j.completa   |  |          |           | 0         | 0          | 0          | 1           | 2   |
|                 | Temporal j.parcial    |  | 1        |           |           |            | 0          | 0           | 1   |
| Corporate       | Indefinido j.completa |  | 13       |           | 19        | 1          | 33         | 4           | 70  |
|                 | Indefinido j.parcial  |  |          |           | 0         |            |            | 0           | 0   |
|                 | Temporal j.completa   |  |          |           |           |            | 0          | 0           | 0   |
|                 | Temporal j.parcial    |  |          |           |           |            |            | 0           | 0   |
| <b>Total</b>    |                       | <b>44</b>                                  | <b>3</b> | <b>80</b> | <b>84</b> | <b>545</b> | <b>323</b> | <b>1079</b> |     |

## Remuneraciones y brecha salarial

### Casinos

| ANÁLISIS RETRIBUCIÓN GLOBAL (FIJA+VARIABLE+ESPECIE) PERCIBIDA |                                   |            |                  |                             |            |                  |                             |            |                  |                             |                                    |
|---|-----------------------------------|------------|------------------|-----------------------------|------------|------------------|-----------------------------|------------|------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| Puestos tipo Asociados al Nivel Corporativo                   | Nivel Corporativo Grupos 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                         | 100%                               |
| Manager A   | 15                                | 3          | LPD              | LPD                         | 9          | 98.683           | 95.899                      | 12         | 90.858           | 84.236                      | 48,64%                             |
| Manager B   | 14                                | 16         | 37.284           | 38.563                      | 47         | 41.499           | 40.625                      | 63         | 41.226           | 40.101                      | 5,08%                              |
| Técnicos A  | 13                                | 34         | 31.764           | 31.283                      | 96         | 35.181           | 36.815                      | 130        | 33.917           | 35.368                      | 15,03%                             |
| Técnicos B  | 12                                | 65         | 28.609           | 30.869                      | 50         | 25.440           | 30.557                      | 115        | 26.542           | 30.733                      | -1,02%                             |
| Técnico C   | 11                                | 71         | 21.209           | 25.871                      | 94         | 20.980           | 25.291                      | 165        | 20.992           | 25.541                      | -2,29%                             |
| Profesionales   | 10                                | 29         | 18.913           | 18.887                      | 53         | 18.914           | 18.611                      | 82         | 18.913           | 18.708                      | -1,48%                             |
| <b>TOTAL</b>  |                                   | <b>218</b> | <b>24.780</b>    | <b>28.530</b>               | <b>351</b> | <b>27.331</b>    | <b>32.706</b>               | <b>569</b> | <b>26.278</b>    | <b>31.106</b>               | <b>12,77%</b>                      |

Si se analiza la brecha en los distintos niveles corporativos o puestos tipos se observa.

- La brecha es más elevada que la brecha del colectivo para puestos de Directivos (100%) ya que solo hay varones, Managers A (48,64%), y Técnicos A (15,03%).
- Los manager B, con brecha del 5,08%, reducen la brecha total del colectivo al tener con una brecha inferior a la media.
- En el resto de niveles corporativos o puestos tipo, como son Técnicos B y C y profesionales, la brecha es negativa, por lo que contribuyen a disminuir la brecha del colectivo.
- Es remarcable que la brecha de la retribución es menor a medida que descendemos a niveles o puestos tipo de menor responsabilidad. La brecha se crea en los niveles más elevados de la organización.

Conclusión: No se observa que la brecha sea atribuible a discriminación por sexo en las retribuciones ni en ninguno de sus componentes. La brecha es atribuible a la estructura o distribución del colectivo en los diferentes puestos de trabajo y niveles. La infrarrepresentación femenina en puestos de managers A y B son el principal motivo de la misma.

### Inverama

| ANÁLISIS RETRIBUCIÓN TOTAL (FIJO+VARIABLE) EFECTIVAMENTE PERCIBIDA |                                   |           |                  |                           |           |                  |                           |           |                  |                           |                 |                                  |
|--|-----------------------------------|-----------|------------------|---------------------------|-----------|------------------|---------------------------|-----------|------------------|---------------------------|-----------------|----------------------------------|
| Puestos tipo Asociados al Nivel Corporativo                        | Nivel Corporativo Grupos Peralada | Mujeres   |                  |                           | Hombres   |                  |                           | Total     |                  |                           | Brecha Salarial | Brecha Salarial Retribución Fija |
|  |                                   | Número    | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija | Número    | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija | Número    | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija |                 |                                  |
| Directores   | 16                                | 1         | LPD              | LPD                       | 5         | 96.197           | 101.145                   | 6         | 107.767          | 106.594                   | -32,33%         | -27,88%                          |
| Manager A  | 15                                | 8         | 61.454           | 63.726                    | 7         | 62.084           | 68.519                    | 15        | 62.000           | 65.963                    | 7,00%           | 4,51%                            |
| Manager B  | 14                                | 6         | 44.943           | 43.574                    | 6         | 46.055           | 45.745                    | 12        | 44.943           | 44.659                    | 4,75%           | 6,98%                            |
| Técnicos A   | 13                                | 13        | 27.283           | 30.054                    | 5         | 32.098           | 32.816                    | 18        | 28.408           | 30.821                    | 8,42%           | 9,29%                            |
| Técnicos B   | 12                                | 8         | 26.030           | 26.392                    | 5         | 25.628           | 26.931                    | 13        | 25.628           | 26.599                    | 2,00%           | 2,00%                            |
| Técnico C  | 11                                | 2         | LPD              | LPD                       | 0         | 0                | 0                         | 2         | LPD              | LPD                       | N/A             | N/A                              |
| <b>TOTAL</b>   |                                   | <b>38</b> | <b>32.287</b>    | <b>40.918</b>             | <b>28</b> | <b>48.643</b>    | <b>55.663</b>             | <b>66</b> | <b>38.626</b>    | <b>47.174</b>             | <b>26,49%</b>   | <b>24,11%</b>                    |

Nos encontramos frente a un colectivo en que las mujeres son el sexo más numeroso. Sin embargo, las mujeres están infrarrepresentadas en el puesto tipo o nivel corporativo de directores al ser solamente 1 (16,67%) de 6. En cambio, están casi en paridad numérica en el puesto tipo de managers (A y B). Las mujeres son un colectivo más

numeroso que los hombres en técnicos (A, B y C) ya que representan el 70% de estos puestos tipo o niveles profesional. Por tanto, Las mujeres tienen poca presencia en puestos directivos (de más responsabilidad y mayores salarios) y son claramente mayoritarias en número en puestos de técnicos.

Conclusión: No se detecta discriminación salarial en ningún caso, la brecha se atribuye a la composición del colectivo, con predominio masculino en puestos directivos, por ámbito funcional y puesto, y en cualquier caso a los salarios de mercado (por encima de convenio) para atraer y retener el talento directivo que la empresa necesita y que aplica en todo GRUPO PERALADA.

### Cavas Castillo de Perelada y Perelada Comercial

Cavas castillo de Perelada, S.A.

| ANÁLISIS RETRIBUCIÓN TOTAL (FIJO-VARIABLE) EFECTIVAMENTE PERCIBIDA |                                 |           |                  |                           |           |                  |                           |           |                  |                           |                                   |                            |
|--|---------------------------------|-----------|------------------|---------------------------|-----------|------------------|---------------------------|-----------|------------------|---------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| Puestos tipo Asociados al Nivel Corporativo                        | Nivel Corporativo Grup Peralada | Mujeres   |                  |                           | Hombres   |                  |                           | Total     |                  |                           | Brecha Salarial Retribución total | Brecha Salarial Retr. Fija |
|  |                                 | Número    | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija | Número    | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija | Número    | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija |                                   |                            |
| Directores   | 16                              | 0         | N/A              | N/A                       | 0         | N/A              | N/A                       | 0         | N/A              | N/A                       | N/H                               | N/A                        |
| Manager A  | 15                              | 2         | LPD              | LPD                       | 2         | LPD              | LPD                       | 4         | LPD              | LPD                       | -61,07%                           | -55,97%                    |
| Manager B  | 14                              | 3         | LPD              | LPD                       | 1         | LPD              | LPD                       | 4         | LPD              | LPD                       | 2,28%                             | 14,68%                     |
| Técnicos A   | 13                              | 1         | LPD              | LPD                       | 4         | LPD              | LPD                       | 5         | 27.150           | 33.273                    | 26,88%                            | 22,45%                     |
| Técnicos B   | 12                              | 5         | 24.000           | 24.116                    | 10        | 24.672           | 25.069                    | 15        | 24.000           | 24.751                    | 3,80%                             | 4,05%                      |
| Técnico C  | 11                              | 9         | 22.891           | 22.171                    | 18        | 22.891           | 21.662                    | 27        | 22.891           | 21.832                    | -2,35%                            | -2,51%                     |
| Profesionales  | 10                              | 0         | 0                | 0                         | 3         | LPD              | LPD                       | 3         | LPD              | LPD                       | 100%                              | 100%                       |
| <b>TOTAL</b>   |                                 | <b>20</b> | <b>23.560</b>    | <b>30.270</b>             | <b>38</b> | <b>23.043</b>    | <b>25.347</b>             | <b>58</b> | <b>23.446</b>    | <b>27.045</b>             | <b>-19,42%</b>                    | <b>-15,79%</b>             |

La brecha de la retribución efectivamente percibida es negativa del -19,42%, que es una ratio a favor de las mujeres. En los niveles corporativos o puestos tipo, la brecha es más elevada en el colectivo de managers A (-61,07%) y Técnico C (-2,35%). En el resto de niveles corporativos la brecha es positiva en Manager B, y Técnico A, que tiene brecha positiva alrededor al 26,88 %, y en el puesto tipo de Técnicos B con una brecha positiva e inferior al 4%. En el nivel de profesionales todos son hombres.

Conclusión: No se detecta discriminación salarial en ningún caso. La brecha se atribuye a la composición del colectivo tanto a nivel vertical (jerárquico) en que predominan las mujeres en puestos de managers.

Perelada Comercial, S.A

| ANÁLISIS RETRIBUCIÓN TOTAL EFECTIVAMENTE PERCIBIDA |           |                  |                           |           |                  |                           |           |                  |                           |                 |
|--|-----------|------------------|---------------------------|-----------|------------------|---------------------------|-----------|------------------|---------------------------|-----------------|
| Puestos tipo Asociados al Nivel Corporativo        | Mujeres   |                  |                           | Hombres   |                  |                           | Total     |                  |                           | Brecha Salarial |
|  | Número    | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija | Número    | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija | Número    | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija |                 |
| Directores   | 0         | N/A              | N/H                       | 0         | N/A              | N/H                       | 0         | N/H              | N/H                       | N/H             |
| Manager A  | 3         | LPD              | LPD                       | 11        | 75.168           | 80.151                    | 14        | 73.925           | 77.779                    | 13,81%          |
| Manager B  | 1         | LPD              | LPD                       | 1         | LPD              | LPD                       | 2         | LPD              | LPD                       | -23,97%         |
| Técnicos A   | 1         | LPD              | LPD                       | 9         | 51.824           | 50.114                    | 10        | 50.779           | 48.602                    | 30,16%          |
| Técnicos B   | 9         | 26.523           | 25.956                    | 2         | LPD              | LPD                       | 11        | 26.523           | 25.643                    | -7,11%          |
| Técnico C  | 2         | LPD              | LPD                       | 6         | 23.699           | 24.275                    | 8         | 23.565           | 22.955                    | 21,75%          |
| Profesionales                                      | 4         | 20.200           | 20.168                    | 8         | 19.040           | 19.825                    | 12        | 19.178           | 19.939                    | -1,73%          |
| <b>TOTAL</b>                                       | <b>20</b> | <b>25.761</b>    | <b>31.597</b>             | <b>37</b> | <b>42.884</b>    | <b>46.367</b>             | <b>57</b> | <b>30.000</b>    | <b>41.185</b>             | <b>31,86%</b>   |

Se trata de un colectivo en que hay infrarrepresentación del sexo femenino en todos los niveles del colectivo, pero especialmente en puestos tipo de manager (A y B) en que el colectivo de mujeres son solamente el 25% del total de 16 managers. Si además se tiene en cuenta a los Técnicos A, además de manager A y B, el colectivo de 5 mujeres es el 19,23% de estos niveles (26 hombres).

El nivel o puesto tipo de Técnicos B, es el único en que las mujeres son mayoritarias porque se trata del back office comercial formado mayoritariamente por mujeres, que da servicio a los puestos comerciales (mayoritariamente hombres). En los puestos de Técnicos C y Profesionales las mujeres vuelven a ser muy minoritarias en número.

El nivel o puesto tipo de Técnicos B, es el único en que las mujeres son mayoritarias porque se trata del back office comercial formado mayoritariamente por mujeres, que da servicio a los puestos comerciales (mayoritariamente hombres). En los puestos de Técnicos C y Profesionales las

Conclusión: no se observa que la brecha sea atribuible a discriminación por sexo en ninguna de las retribuciones ni en ninguno de sus componentes, sino que la brecha es atribuible más bien a los salarios de mercado (por encima de convenio con el plus voluntario) para atraer y retener el talento que la organización necesita. Así, en primer lugar, la brecha es atribuible a la estructura o distribución del colectivo en los diferentes puestos tipo o niveles corporativos, siendo la infrarrepresentación femenina en puestos de managers A y B el principal motivo de la misma.

### Hotel Perelada Wine Spa y Golf, SLU

| ANÁLISIS RETRIBUCIÓN TOTAL (FIJO+VARIABLE) EFECTIVAMENTE PERCIBIDA |         |                  |                           |         |                  |                           |        |                  |                           |                             |                            |
|--|---------|------------------|---------------------------|---------|------------------|---------------------------|--------|------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Puestos tipo Asociados al Nivel Corporativo                        | Mujeres |                  |                           | Hombres |                  |                           | Total  |                  |                           | Brecha Salarial Retr. Total | Brecha Salarial Retr. Fija |
|  | Número  | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija | Número  | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija | Número | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija |                             |                            |
| Directores   | 0       | N/A              | N/H                       | 0       | N/A              | N/A                       | 0      | N/A              | N/A                       | N/A                         | N/A                        |
| Manager A  | 1       | LPD              | LPD                       | 1       | LPD              | LPD                       | 2      | LPD              | LPD                       | -14,03%                     | 0,45%                      |
| Manager B  | 1       | LPD              | LPD                       | 9       | 39.961           | 39.884                    | 10     | 39.980           | 40.396                    | -12,83%                     | -12,88%                    |
| Técnicos A   | 2       | LPD              | LPD                       | 5       | 28.000           | 30.953                    | 7      | 28.000           | 30.080                    | 9,88%                       | 9,88%                      |
| Técnicos B   | 12      | 22.911           | 24.952                    | 14      | 25.000           | 25.809                    | 26     | 23.245           | 25.413                    | 3,32%                       | 2,20%                      |
| Técnico C  | 2       | LPD              | LPD                       | 8       | 21.194           | 21.312                    | 10     | 21.194           | 21.161                    | 3,53%                       | 3,53%                      |
| Profesionales  | 10      | 19.516           | 19.821                    | 23      | 19.344           | 19.113                    | 33     | 19.516           | 19.328                    | -3,70%                      | -3,76%                     |
|  | 28      | 22.307           | 25.541                    | 60      | 21.994           | 25.857                    | 88     | 21.999           | 25.757                    | 1,22%                       | 2,36%                      |

Conclusión: la brecha es muy reducida y los componentes o elementos retributivos, no crean brecha por sí mismos, y no se observa que la brecha sea atribuible a discriminación por sexo en las retribuciones ni en ninguno de sus componentes. La brecha es atribuible a la estructura o distribución del colectivo en los diferentes puestos de trabajo y niveles, siendo la infrarrepresentación femenina, especialmente en puestos de managers B y técnicos A, el principal motivo de la misma.

## Peralada Projects SLU (Antes Invergaming peralada SLU)

| ANÁLISIS RETRIBUCIÓN TOTAL EFECTIVAMENTE PERCIBIDA |                                 |               |                  |                           |               |                  |                           |               |                  |                           |                                   |                            |
|--|---------------------------------|---------------|------------------|---------------------------|---------------|------------------|---------------------------|---------------|------------------|---------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| Puestos tipo Asociados al Nivel Corporativo        | Nivel Corporativo Grup Peralada | Mujeres       |                  |                           | Hombres       |                  |                           | Total         |                  |                           | Brecha Salarial Retribución total | Brecha Salarial Retr. Fija |
|  |                                 | Número        | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija | Número        | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija | Número        | Mediana Salarial | Promedio Retribución Fija |                                   |                            |
| Directores   | 16                              | 0             | 0%               | 0%                        | 2             | LPD              | LPD                       | 2             | LPD              | LPD                       | 100%                              | 100%                       |
| Manager A  | 15                              | 0             | 0%               | 0%                        | 2             | LPD              | LPD                       | 2             | LPD              | LPD                       | 100%                              | 100%                       |
| Manager B  | 14                              | 4             | LPD              | LPD                       | 2             | LPD              | LPD                       | 6             | 40.913           | 41.450                    | 24,54%                            | 26,48%                     |
| Técnicos A   | 13                              | 5             | 27.167           | 27.212                    | 6             | 29.326           | 31.410                    | 11            | 27.501           | 29.502                    | 13,37%                            | 14,43%                     |
| Técnicos B   | 12                              | 3             | LPD              | LPD                       | 6             | 24.000           | 24.818                    | 9             | 24.000           | 25.035                    | 2,62%                             | 2,62%                      |
| Técnico C  | 11                              | 1             | LPD              | LPD                       | 5             | 23.573           | 24.159                    | 6             | 22.537           | 23.466                    | 17,22%                            | 17,22%                     |
| Profesionales                                      | 10                              | 1             | LPD              | LPD                       | 17            | 19.164           | 20.164                    | 18            | 19.184           | 20.503                    | 30,23%                            | 30,23%                     |
| <b>TOTAL</b>                                       | <b>14</b>                       | <b>27.021</b> | <b>29.165</b>    | <b>40</b>                 | <b>24.000</b> | <b>32.110</b>    | <b>54</b>                 | <b>24.731</b> | <b>31.346</b>    | <b>9,17%</b>              | <b>8,20%</b>                      |                            |

Se trata de un colectivo en que hay infrarrepresentación del sexo femenino (en general se busca un equilibrio mínimo del 40-60), y esta falta es especialmente remarcable en directores y manager A en que no hay representación femenina. Las mujeres se concentran en puestos de Manager B con 4 (66.67%) mujeres de un puesto tipo con 6 ocupantes. En puestos Técnicos (A, B y C) y profesionales, las mujeres son 10 (22,72%) de este colectivo de 44 personas.

Conclusión: No se detecta discriminación salarial en ningún caso. La brecha se atribuye a la composición del sexo del colectivo por área funcional y puesto y al nivel jerárquico de los mismos, ya que los puestos de directores y managers A se atribuyen a personas de sexo masculino.

No es posible reportar la remuneración media de los consejeros y la alta dirección, porque estar compuesta por una mujer lo que implicaría la vulneración de la Ley de Protección de Datos.

### Rotación del personal

En 2022 y 2021 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                       |               | 2021 | 2022 |
|--|---------------|------|------|
| <b>Tasa de Rotación</b>                    | Grup Peralada | 27,6 | 18,5 |
| Ratio = Bajas totales/ Plantilla Media     |               |      |      |
| <b>Tasa de Rotación No deseada</b>         | Grup Peralada | 12,7 | 12,0 |
| Ratio = Bajas voluntarias/ Plantilla Media |               |      |      |

### Evaluación del rendimiento

Las evaluaciones anuales de desempeño de los empleados correspondientes al año fiscal 2022, se han realizado durante el 1r trimestre del 2023, 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. Para el ejercicio 2022, se ha implantado y utilizado por primera vez una herramienta de evaluación On-Line (SAP SSFF Performance & Goals), accesible para todos los empleados que tienen un ordenador de sobremesa o portátil para desarrollar su trabajo, y se han seguido haciendo en formato papel con el resto de empleados.



| Sociedades                                   | EAD FINALIZADAS |
|--|-----------------|
| Inverama, S.L-                               | 63              |
| Invergaming Grup, S.L                        | 27              |
| Casino de Tarragona SLU                      | 7               |
| Gran Casino de Barcelona, SLU                | 98              |
| Casino Castillo de Perelada, SLU             | 69              |
| Casino Barcelona Interactivo, SAU            | 21              |
| Casino Barcelona Sports Betting, SLU         | 1               |
| Celler del Pescador, SL                      | 7               |
| Cavas del Castillo de Perelada, SA           | 21              |
| Perelada Comercial, SA                       | 41              |
| Casa Gran del Siurana, SL                    | 2               |
| Celler Privat, SL                            | 7               |
| Bodegas Gran Feudo, SL                       | 20              |
| Viña Salceda, SL                             | 5               |
| J Chivite Family Estates, SLU                | 18              |
| Hotel Perelada Wine Spa y Golf, SLU          | 30              |
| Invergaming Peralada, SLU/ Peralada Projects | 24              |
| Wineissocial, SL                             | 17              |

### 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  |               | 2021  | 2022   |
|---|---------------|-------|--------|
| Número total de horas de formación realizadas   | Grup Peralada | 6.188 | 25.065 |
| <b>Horas de formación por empleado</b>  | Grup Peralada | 10    | 41     |
| Ratio= Total Anual Horas de Formación / Plantilla media (en horas)                    |               |       |        |
| <b>Indice de dedicación</b>   | Grup Peralada | 0,34  | 1,31   |
| Ratio= Total Anual Horas de Formación /Total horas anuales trabajadas (en porcentaje) |               |       |        |
| <b>Factor de inversión en formación</b>   | Grup Peralada | 0,21  | 0,31   |
| Ratio = Gasto Anual de Formación/ Gasto Anual de Personal ( en porcentaje)            |               |       |        |
| <b>Inversión en formación por empleado</b>  | Grup Peralada | 145   | 277    |
| 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 Laboral<sup>2</sup>

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  |               | 2021  | 2022  |
|--|---------------|-------|-------|
| Número total horas pérdidas por accidente de trabajo   | Grup Peralada | 8.417 | 8.537 |
| <b>Índice de Gravedad</b>  | Grup Peralada | 4,63  | 4,47  |
| Ratio = (Horas pérdidas accidente/ Total Horas trabajadas)*1000 o Horas pérdidas por accidentes por cada 1000 horas trabajadas |               |       |       |
| Número de Accidentes Laborales (excluyendo In-Itinere)   | Grup Peralada | 23    | 27    |
| <b>Índice de frecuencia</b>  | Grup Peralada | 12,6  | 14,1  |
| Ratio = (Número de accidentes laborales/ Total Horas trabajadas)*1MM ó número de accidentes por cada 1 MM de horas trabajadas  |               |       |       |
| <b>Índice de incidencia</b>  | Grup Peralada | 21,4  | 24,1  |
| Ratio= (Número de accidentes/ Plantilla media)*1000 Ó incidencia de los accidentes de trabajo por cada 1000 empleados          |               |       |       |

<sup>2</sup>En 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 2022.

## 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 Perelada 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. También se ha realizado el estudio del Plan de Igualdad en las empresas Inverama e Peralada Projects pero no se ha constituido todavía la Comisión de Igualdad, porque estas empresas no cuentan todavía con representación social de los trabajadores

Asimismo, se han presentado a los responsables sociales los resultados de la auditoría 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 2022, 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.

El total de horas de absentismo por división asciende a 86.110 y 108.484 en 2021 y 2022, respectivamente.

| <b>Número de horas de absentismo</b> | <b>2021</b>   | <b>2022</b>    |
|--------------------------------------|---------------|----------------|
| Casinos                              | 63.427        | 74.185         |
| Vinos y Cavas                        | 21.771        | 20.584         |
| Peralada Resort                      |               | 9.095          |
| Corporate                            | 912           | 4.620          |
| <b>Grup Peralada</b>                 | <b>86.110</b> | <b>108.484</b> |

#### **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*, en 2022 no se han realizado las formaciones de código de conducta, pero el mismo se adjunta en el Welcome Pack que se remite a todas las nuevas incorporaciones. En 2021 debido a la pandemia del Covid-19, 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:

| <b>Convenio</b>                   | <b>% empleados</b> |
|-----------------------------------|--------------------|
| Agropecuario Cataluña             | 2,62%              |
| Casinos                           | 56,09%             |
| Cava i vi escumós                 | 2,82%              |
| Celler del Pescador               | 4,08%              |
| Hostelería de Cataluña            | 8,56%              |
| Mayoristas Alimentación Barcelona | 7,54%              |
| Oficinas y despachos Cataluña     | 11,25%             |
| Sin Convenio                      | 0,37%              |
| Vinicola Alava                    | 1,25%              |
| Vinicola Navarra                  | 4,58%              |
| Vinicola Tarragona                | 0,84%              |
| <b>Total general</b>              | <b>100,00%</b>     |

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 2022 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*.

#### 4.4 Medioambientales

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 2021 | Consumo 2022         |
|----------------------------------|--------------|----------------------|
| <b>Energía</b>                   |              |                      |
| Electricidad (Kwh)               | 7.368.912    | 9.740.772            |
| % renovable                      | 45,2%        | 46,9% <sup>3</sup>   |
| Gas (Kwh)                        | 620.013      | 3.297.921            |
| <b>Agua</b>                      |              |                      |
| Agua (m3)                        | 102.886      | 117.592 <sup>4</sup> |
| <b>Materiales</b>                |              |                      |
| <i>División de Vinos y Cavas</i> |              |                      |
| Uva propia (Tn)                  | 497,38       | 489,44               |
| Uva terceros (Tn)                | 870,56       | 850,10               |
| Vino terceros (hl)               | 5.284,02     | 3.580,00             |
| <b>Huella de Carbono (TnCO2)</b> | 1.387        | 2.160 <sup>5</sup>   |

<sup>3</sup> El cálculo del porcentaje de energías renovables corresponde a una media calculada de las diferentes entidades enunciadas en la introducción (no hay datos comparativos puesto que no se recogía información de las sociedades Hotel Peralada Wine Spa y Golf, SLU Peralada Projects, SLU en el ejercicio 2021). 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.

<sup>4</sup> 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 m<sup>3</sup> de agua utilizados.

<sup>5</sup> 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 kgCO<sub>2</sub> por Kwh de electricidad propuestas por la *Association of Issuing Bodies* para los consumos eléctricos y las conversiones de kgCO<sub>2</sub> 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:

- En 2022 se ha firmado una colaboración con la entidad ENTREM, cuya finalidad es promover y facilitar la inserción laboral de personas con especiales dificultades de inserción sociolaboral.
- También en 2022 ha participado junto con la Asociación Parkinson Soria en el proyecto “corcho”, porque “tu corcho puede tapar algunos agujeros”. Los fondos recaudados en el proyecto “corcho” permiten seguir realizando acciones rehabilitadoras sociales y sanitarias en favor de personas afectadas de Parkinson, sus cuidadoras y sus familias.
- 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 ha trabajado 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 Innovati. 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 2021 y 2022 a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro ascendieron a 2.307.127,14€ y 3.470.452,54, respectivamente. Las aportaciones en 2022 se han realizado a las siguientes entidades beneficiarias:

|   |                            |
|---|----------------------------|
| ASSOC.CUINA EMPORDANET, S.C.                            | 6.000,00                   |
| FUND.CONS.REC.ANIMALS MARINS                            | 18.000,00                  |
| FUND.INVESTIG.VINO Y NUTRICION                          | 2.452,54                   |
| FUND.PROMEDITERRANIA CON.EST.DIF.PATR.CULT.MARITIM S.C. | 3.000,00                   |
| FUNDACIÓ CASTELL DE PERALADA, S.C.                      | 3.395.000,00               |
| FUNDACIO PRINCESA DE GIRONA, S.C.                       | 33.000,00                  |
| IRURITA ARENAL ANA Y SULEDA MUÑARRIZ ICIAR (NOR)        | 500,00                     |
| OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES                        | 12.500,00                  |
|   | <b><u>3.470.452,54</u></b> |

### 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.

<sup>6</sup> 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 2022:

|  | 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           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>19.139.334</b> | <b>19.592.045</b> |

|  | 2021              | 2022              |
|--|-------------------|-------------------|
| Impuesto de Sociedades o equivalente                     | 92.778            | 2.983.250         |
| IAE  | 393.992           | 2.519.829         |
| Tasa Juego   | 10.862.628        | 26.250.656        |
| IVA  | 2.644.337         | 3.380.320         |
| Seguridad Social   | 5.166.197         | 8.427.450         |
| Impuestos Municipales (IBI's, Vados, Tasa Residuos, etc) | 242.349           | 283.360           |
| Otros  | 189.763           | 139.835           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>19.592.045</b> | <b>43.984.701</b> |

Las principales ayudas al ámbito agrario y producción recibidas durante el ejercicio 2022 en las bodegas del grupo se detallan a continuación:

| Denominación social      | Concepto de la subvención   | Entidad subvencionada    | Importe    |
|--------------------------|---|--------------------------|------------|
| Cavas Castillo           | Ayuda al desarrollo rural, la producción ecológica y la reestructuración agrícola | Generalitat de Catalunya | 24.952,89€ |
| Bodegas Gran Feudo, S.L. | Ayuda al desarrollo rural.  | Gobierno de Navarra      | 30.596,34€ |
| Bodegas Gran Feudo, S.L. | OCM   | Generalitat de Catalunya | 41.973,03€ |
| Viña Salceda, S.L.       | Ayuda a la reestructuración y reconversión del viñedo de la campaña 2021-2022     | Gobierno Vasco           | 20.616,06€ |

|                     |  |                          |           |
|---------------------|--|--------------------------|-----------|
| Celler Privat, S.L. | Ayudas a la agricultura ecológica campaña<br>2021-2022 | Generalitat de Catalunya | 8.899,82€ |
|---------------------|--|--------------------------|-----------|

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

\_\_\_\_\_

## 5. Índice de contenidos

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Contenidos básicos</b>                                 |           |
| Descripción del modelo de negocio                         | 4         |
| Marcos utilizados   | 2         |
| Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF          | 5         |
| <b>Cuestiones medioambientales</b>                        |           |
| Información detallada                                     | 21-22     |
| Contaminación   | 21-22     |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos      | 21-22     |
| Uso Sostenible de Recursos: Agua                          | 21-22     |
| Uso Sostenible de Recursos: Materiales                    | 21-22     |
| Uso Sostenible de Recursos: Energía                       | 21-22     |
| Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética         | 21-22     |
| Cambio Climático: Emisiones de GEI                        | 21-22     |
| Cambio Climático: Adaptación                              | 21-22     |
| Cambio Climático: Metas de emisiones GEI                  | 21-22     |
| Protección de la biodiversidad: Medidas                   | 21-22     |
| Protección de la biodiversidad: Impactos                  | 21-22     |
| <b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>        |           |
| Empleo: Distribución de la plantilla                      | 6         |
| Empleo: Modalidades contratos de trabajo                  | 7-8       |
| Empleo: Número de despidos                                | 8         |
| Empleo: Desconexión laboral                               | 18-19     |
| Empleo: Discapacidad                                      | 10, 18-19 |
| Empleo: Remuneraciones y brecha salarial                  | 12-15     |
| Organización del trabajo                                  | 18-19     |
| Organización del trabajo: Absentismo                      | 18-19     |
| Organización del trabajo: Conciliación                    | 18-19     |
| Salud y Seguridad: Condiciones                            | 17        |
| Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades              | 17        |
| Relaciones trabajador-empresa                             | 18-19     |
| Formación   | 16        |
| Igualdad  | 17-18     |
| <b>Información sobre la sociedad</b>                      |           |
| Compromisos con el desarrollo sostenible                  | 21-22     |
| Subcontratación y proveedores                             | 23        |
| Consumidores: Salud y seguridad                           | 17        |
| Consumidores: Reclamos                                    | 23        |
| Consumidores: Información fiscal                          | 24        |
| <b>Respeto de los derechos humanos</b>                    |           |
| Due diligence de derechos humanos                         | 19-20     |
| Riesgos y medidas   | 19-20     |
| Libertad de asociación y negociación colectiva            | 19-20     |
| Discriminación en el empleo                               | 19-20     |
| Trabajo forzoso e infantil                                | 19-20     |
| <b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>            |           |
| Prevención de corrupción y soborno                        | 20        |
| Prevención de blanqueo de capitales                       | 20        |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 20        |

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