



Pernod Ricard Winemakers

PERNOD RICARD WINEMAKERS SPAIN, S.A.U.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO
TERMINADO EL 30 DE JUNIO DE 2022

CONTENIDO

1

SOBRE EL INFORME _ [pág.03](#)

2

MODELO DE NEGOCIO &
SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD_ [pág.04](#)

3

CUESTIONES SOBRE MEDIO AMBIENTE_ [pág.14](#)

4

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL
PERSONAL_ [pág.28](#)

5

DERECHOS HUMANOS_ [pág.40](#)

6

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO_ [pág.44](#)

7

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD_ [pág.50](#)

8

ANEXOS_ [pág.60](#)

1. Indicadores relativos al personal
2. Tabla de contenidos del Estado de Información No Financiera
3. Informe de verificación independiente

SOBRE EL INFORME

En el siguiente Informe se muestra el Estado de Información No financiera de Pernod Ricard Winemakers Spain, S.A.U. del ejercicio cerrado a 30 de junio de 2022 y pertenece a su Informe de Gestión de Cuentas Anuales.

El presente Informe de Estado de Información No Financiera se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este documento recoge aspectos esenciales de Pernod Ricard Winemakers Spain, S.A.U. para entender la evolución, resultados y situación de la Compañía en el ámbito social, medio ambiental y económico.

Para la creación del presente Informe se ha tomado como estándar de reporting la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenidos definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards, en su versión de GRI seleccionados.

Asimismo, se han tenido en cuenta el contexto y la regulación del sector, así como las principales demandas de los grupos de interés, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas de mayor impacto para la Compañía y las principales tendencias sectoriales, de sostenibilidad y sociales para determinar qué aspectos no financieros son relevantes para Pernod Ricard Winemakers Spain, S.A.U. De esta forma, y en línea con la estrategia de Sostenibilidad y Responsabilidad de la Compañía, se han identificado como principales aspectos relevantes:

TEMAS CORPORATIVOS

Buen gobierno corporativo
Cumplimiento y ética empresarial
Derechos Humanos
Diálogo con los grupos de interés

PROTEGER LA TIERRA

Aspectos relativos al viñedo, la biodiversidad y el ecosistema. Ver detalle en página 10.

VALORAR A LAS PERSONAS

Aspectos relativos al personal propio, la cadena de valor y la contribución a la comunidad. Ver detalle en página 11.

ELABORACIÓN Y PRODUCCIÓN CIRCULAR

Aspectos relativos al cuidado de los recursos naturales y la economía circular. Ver detalle en página 10.

ANFITRIONES RESPONSABLES

Aspectos relativos a la promoción del consumo y experiencias responsables y el cuidado y satisfacción de los consumidores. Ver detalle en página 11.

En respuesta a dichos aspectos materiales, a continuación, se describen las principales líneas del desempeño extra-financiero de la Compañía.

El contenido de este Informe se ha elaborado con la implicación y participación de todas las áreas de la Compañía, bajo la coordinación del área de Sostenibilidad y Responsabilidad y del área Legal. Toda la información está contrastada a nivel interno con indicadores y datos de medición cualitativa y cuantitativa del sistema de gestión de la sostenibilidad y responsabilidad y ha sido verificado externamente por Deloitte. El Informe de verificación independiente puede consultarse en el anexo “Informe de verificación independiente” del presente documento.

2

MODELO DE NEGOCIO &

**SOSTENIBILIDAD Y
RESPONSABILIDAD**

PERNOD RICARD WINEMAKERS SPAIN

Pernod Ricard Winemakers Spain S.A.U. (en adelante PRW Spain o “Compañía”) es el elaborador de vinos premium españoles del Grupo Pernod Ricard (o “Grupo”), número 2 mundial de vinos y espirituosos; y desde 2010 está integrada en Pernod Ricard Winemakers, entidad especializada dentro del Grupo en la elaboración y distribución de vinos de calidad a nivel mundial.

La Compañía, cuya sede social está ubicada en San Sebastián (Paseo Mikeletegi 71, 2ª planta, San Sebastián, Guipúzcoa, País Vasco), cuenta con un total de cuatro prestigiosas bodegas con personalidad, viñedos y enólogos propios, distribuidas en dos denominaciones de origen: DOCa Rioja (Bodegas Campo Viejo, Bodegas Ysios, Bodegas AGE) y DO Ribera del Duero (Bodegas Tarsus). También cuenta con un centro logístico situado en Fuenmayor.

El secreto del éxito de PRW Spain radica en combinar la mejor tecnología del sector con el cuidado artesanal de una bodega tradicional y el saber hacer local. Para ello, la Compañía apuesta continuamente por la I+D+i en tecnología de vanguardia, instalaciones, barricas, viñedos, sistemas de gestión sostenibles y personal humano, lo que le coloca a la cabeza del sector vitivinícola y le convierte en un referente a nivel nacional e internacional.

Una de las máximas de PRW Spain es adaptarse a los gustos de los consumidores y superar sus expectativas, ofreciéndoles una destacada gama de vinos premium que cumplen los máximos estándares de calidad. Cuenta con marcas tan reconocidas como Campo Viejo, Azpilicueta, Alcorta, Ysios y Tarsus.

NUESTRAS BODEGAS



NUESTRAS MARCAS



ALCORTA

MEDIO SIGLO DE HISTORIA MARCADO POR EL ÉXITO

Los orígenes de PRW Spain se remontan a hace más de medio siglo, a 1959, cuando se creó la primera sociedad en San Sebastián, centrada en la elaboración de vino de mesa. En 1967 se fundó Bodegas Campo Viejo, pionera en la elaboración de un gran Rioja al alcance de todos los consumidores.

En la década de los 80 la Compañía pasó a denominarse Bodegas y Bebidas y durante los siguientes años se fueron incorporando nuevas bodegas al grupo: AGE (1994), Tarsus (1998) e Ysios (2001).

Fue en el comienzo del nuevo siglo cuando el grupo Allied Domecq pasó a gestionar Bodegas y Bebidas. En este periodo la Compañía apostó aún más por una estrategia enfocada en los vinos de calidad. En julio de 2005, tras pasar a formar parte de Pernod Ricard, empresa colíder a nivel mundial en bebidas espirituosas y vinos, la Compañía comenzó a denominarse Domecq Bodegas.

Finalmente, en 2014, la Compañía adopta su nombre actual, Pernod Ricard Winemakers Spain. En esta nueva andadura el grupo vitivinícola sigue consolidando su liderazgo de los vinos españoles a nivel mundial, comercializando un producto de máxima calidad que responde a las necesidades de los consumidores de todo el mundo.

Actualmente PRW Spain goza de un gran reconocimiento internacional. Sus vinos se exportan a más de 60 países, entre los que destacan los siguientes mercados:



GOBIERNO CORPORATIVO

Pernod Ricard Winemakers Spain desarrolla su actividad de forma ética y transparente, en línea con las directrices establecidas por el Grupo Pernod Ricard, con el objetivo de asegurar la continuidad de la empresa en el largo plazo velando por los intereses de la Compañía y sus grupos de interés.

PRW Spain se inscribió en el Registro Mercantil de Guipúzcoa como Sociedad Unipersonal, siendo su Accionista Único Pernod Ricard España, S.A., sociedad perteneciente, a su vez, al grupo francés Pernod Ricard, S.A., que es quién formula y publica las Cuentas Anuales Consolidadas.

En la actualidad, el Órgano de Administración de la Sociedad está conformado por el Presidente, Vicepresidente y 4 vocales.

Además del Consejo de Administración, la Compañía cuenta con un Comité de Dirección que asume las funciones de gestión y se reúne, al menos, una vez al mes. El Comité de Dirección está formado por la Dirección General, la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Operaciones, la Dirección Financiera, la Dirección de Marketing, la Dirección de Enología, la Dirección de Compra de Uva y Vino y la Dirección de Relaciones Institucionales y Comunicación.

Creadores de Convivialité

VISIÓN Y VALORES

Los productos del Grupo Pernod Ricard enriquecen las vidas de las personas uniéndolas para compartir y disfrutar de momentos de *Convivialité*, esos momentos de conexión con viejos y nuevos amigos que hacen que la vida de cada uno se vuelva mucho más alegre y divertida. La *Convivialité* es inherente a la humanidad, permite satisfacer la necesidad humana de conectar con los demás. Ser “creadores de *Convivialité*”, esa es la visión, lo que Pernod Ricard y todas sus filiales son y hacen; convertir cada interacción social en una experiencia genuina y amistosa que compartir.

Los valores: el corazón de la cultura empresarial

Los valores de Pernod Ricard impulsan a todos los que forman parte de la Compañía a ser creadores de *Convivialité*. Definen la cultura y la forma de trabajar del Grupo, creando un vínculo entre todos los empleados, independientemente de su función, región o filial. Estos valores solo tienen sentido cuando se expresan en un entorno de convivencia, donde cada uno pueda ser él mismo, honesto y abierto en todo lo que emprende.

Espíritu emprendedor

Desde la fundación del Grupo, el espíritu emprendedor ha sido uno de los factores clave que diferencian a Pernod Ricard de sus competidores. Lo cultiva fomentando la creatividad, la curiosidad, la valentía y la innovación dentro de sus equipos. La Compañía está enfocada en su visión, comprometidos con la acción, apasionados por sus marcas y orientados hacia el futuro y la excelencia.

Confianza mutua

Las relaciones se basan en el respeto y la confianza mutua. La Compañía comparte conocimiento y colabora a nivel interno y con los socios externos de forma honesta y transparente, garantizando que toda su actividad sea segura, respetuosa y responsable.

Sentido de la ética

Un fuerte sentido de la ética garantiza que todos los empleados actúen con integridad cada día. La *Convivialité* se define por la moderación. Por la actividad propia del negocio, existe una necesidad inherente de tener un fuerte sentido de la responsabilidad. Todos los que forman parte del Grupo Pernod Ricard son auténticos, respetan y cuidan unos a otros, a las comunidades donde están presentes y al planeta en general.

SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD

BUENOS MOMENTOS DE UN BUEN LUGAR

Destapar la magia de la conexión humana creando buenos momentos de un buen lugar

es la misión del Grupo Pernod Ricard.

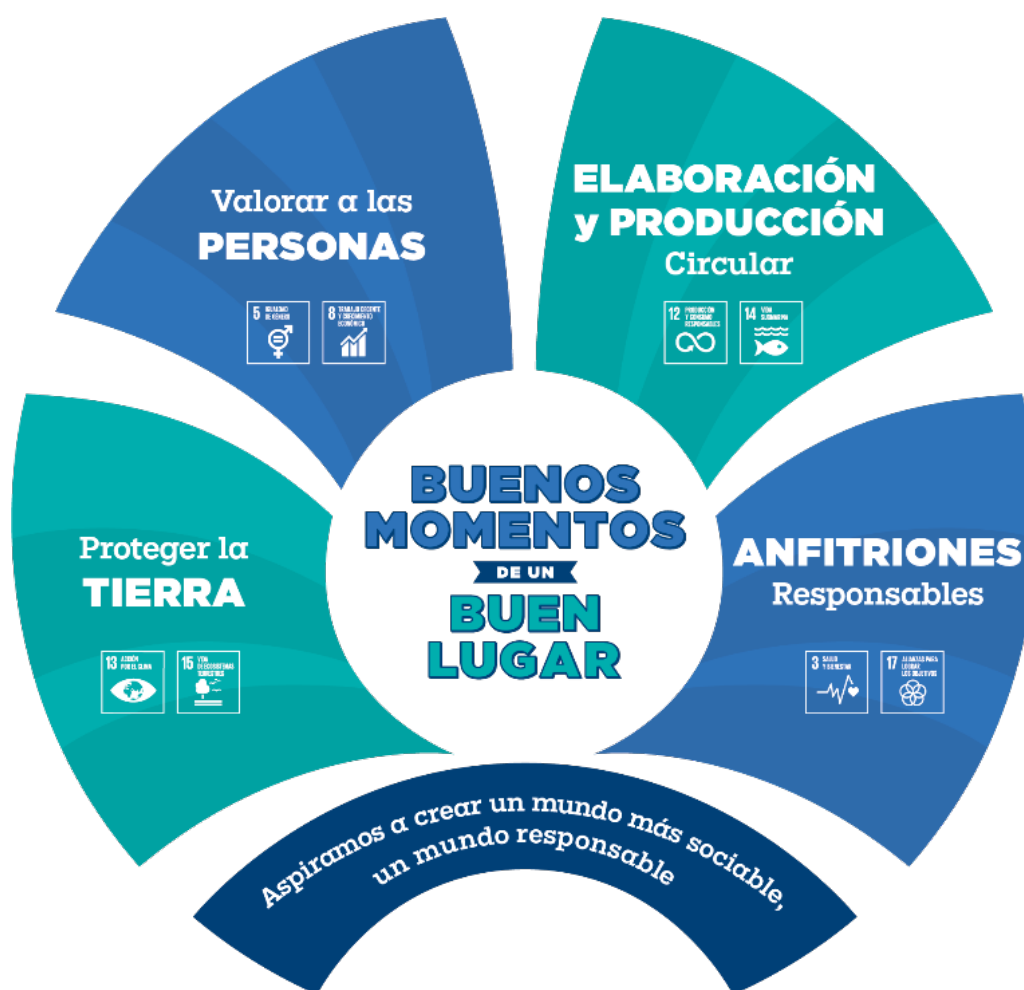
La Sostenibilidad y Responsabilidad están en el centro de la razón de ser y el día a día de Pernod Ricard Winemakers Spain. La coherencia y un enfoque a largo plazo son esenciales para crear valor compartido con todos los grupos de interés; por ello, es uno de los pilares estratégicos del negocio y está integrada en todas las áreas de la actividad y en su cadena de valor. Su valor es tal, que una vez al año todos los empleados del Grupo Pernod Ricard celebran el Responsib'All Day, un día dedicado exclusivamente a la concienciación y desarrollo de diferentes actividades en esta materia.

Con el fin de abordar los principales desafíos de este milenio y responder a las preocupaciones de sus grupos de interés, el Grupo Pernod Ricard cuenta con una Hoja de Ruta para 2030 que aborda todos los aspectos del negocio con una serie de firmes propósitos que contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcados por las Naciones Unidas, lo cual garantiza que la Compañía está alineada con la “lista de obligaciones del mundo” para ayudar a alcanzar la prosperidad para el planeta y sus habitantes.

HOJA DE RUTA 2030

Bajo el lema «Buenos momentos de un buen lugar», la hoja de ruta de Sostenibilidad y Responsabilidad está compuesta por cuatro pilares que abarcan todos los aspectos de la actividad de PRW Spain, desde la uva hasta la copa: Proteger la tierra, Valorar a las personas, Elaboración y producción circular y Anfitriones responsables. Cada uno de estos pilares establece unos claros objetivos para el año 2030 que contribuyen directamente a los ODS de las Naciones Unidas.

Esta estrategia global brinda un marco de actuación y enfoque que impulsa a todas las filiales de Pernod Ricard a marcar una diferencia positiva y significativa en sus respectivas comunidades y el medio ambiente en general. Es por ello por lo que PRW Spain ha adaptado esta hoja de ruta a su contexto local y ha puesto en marcha un plan de acción con numerosas iniciativas que contribuyen a su consecución.



CUATRO PILARES, FIRMES COMPROMISOS

Pilares estratégicos

Temas materiales clave

PROTEGER LA TIERRA

El viñedo es el origen de la actividad de PRW Spain. Sus vinos adquieren su carácter de la tierra donde nacen, por lo que la Compañía se compromete a proteger su entorno y su biodiversidad y a responder a los desafíos del cambio climático para garantizar una materia prima de calidad ahora y para las generaciones futuras. Este pilar, que contribuye al ODS 13 (Cambio Climático) y al ODS 15 (Vida de Ecosistemas Terrestres), se centra en la biodiversidad de las zonas de procedencia de las uvas, así como en trabajar sobre la huella agrícola para afrontar las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad de los viñedos y garantizar que se mantienen unos ecosistemas sanos y resilientes.

- Agricultura regenerativa
- Conservación de la biodiversidad
- Agricultura sostenible e investigación
- Huella agrícola
- Materia prima

ELABORACIÓN Y PRODUCCIÓN CIRCULAR

Conscientes de que los recursos naturales del mundo son limitados, la Compañía está comprometida con minimizar los residuos en cada fase, diseñando, produciendo y distribuyendo sus productos y experiencias de forma que optimicen y ayuden a preservar los recursos naturales. Vinculado al ODS 12 (Producción y consumo responsables) y al ODS 14 (Vida submarina), el objetivo es ayudar a reducir las emisiones de carbono, el consumo de agua y los residuos, aplicando los cinco principios clave en cada etapa de del ciclo de vida del producto: Repensar, Reducir, Reutilizar, Reciclar y Respetar. Al avanzar hacia un modelo de negocio más circular, se ayuda activamente a preservar y regenerar los recursos naturales en cada paso de la cadena de valor.

- Gestión del agua y equilibrio hídrico
- Huella de carbono
- Packaging sostenible y diseño circular
- Gestión de residuos

VALORAR A LAS PERSONAS

La *Convivialité* consiste en compartir, cuidar y respetar a todas las personas en todas partes. Las personas siempre han estado y estarán en el corazón de la Compañía y en la base de su espíritu colectivo como “creadores de *Convivialité*”. Por ello, la Compañía promueve la diversidad y la equidad entre su gente y empodera a todas las personas a lo largo de su cadena de valor.

Este pilar, que contribuye al ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y al ODS 5 (Igualdad de género), tiene al respeto como valor fundamental; respeto por todos a la hora de comercializar los productos, respeto por todos aquellos con los que trabaja en la cadena de suministro, y respeto por todos sus empleados.

- Inclusión y diversidad
- Desarrollo del talento y liderazgo
- Seguridad, salud y bienestar
- Conocimiento compartido
- Compra responsable
- Derechos Humanos
- Impacto positivo en la comunidad

ANFITRIONES RESPONSABLES

Los vinos de la Compañía reúnen a las personas y desempeñan un papel valioso en la sociedad. No obstante, la Compañía es consciente de que el abuso y consumo inadecuado de alcohol puede causar serios problemas a las personas y a las comunidades.

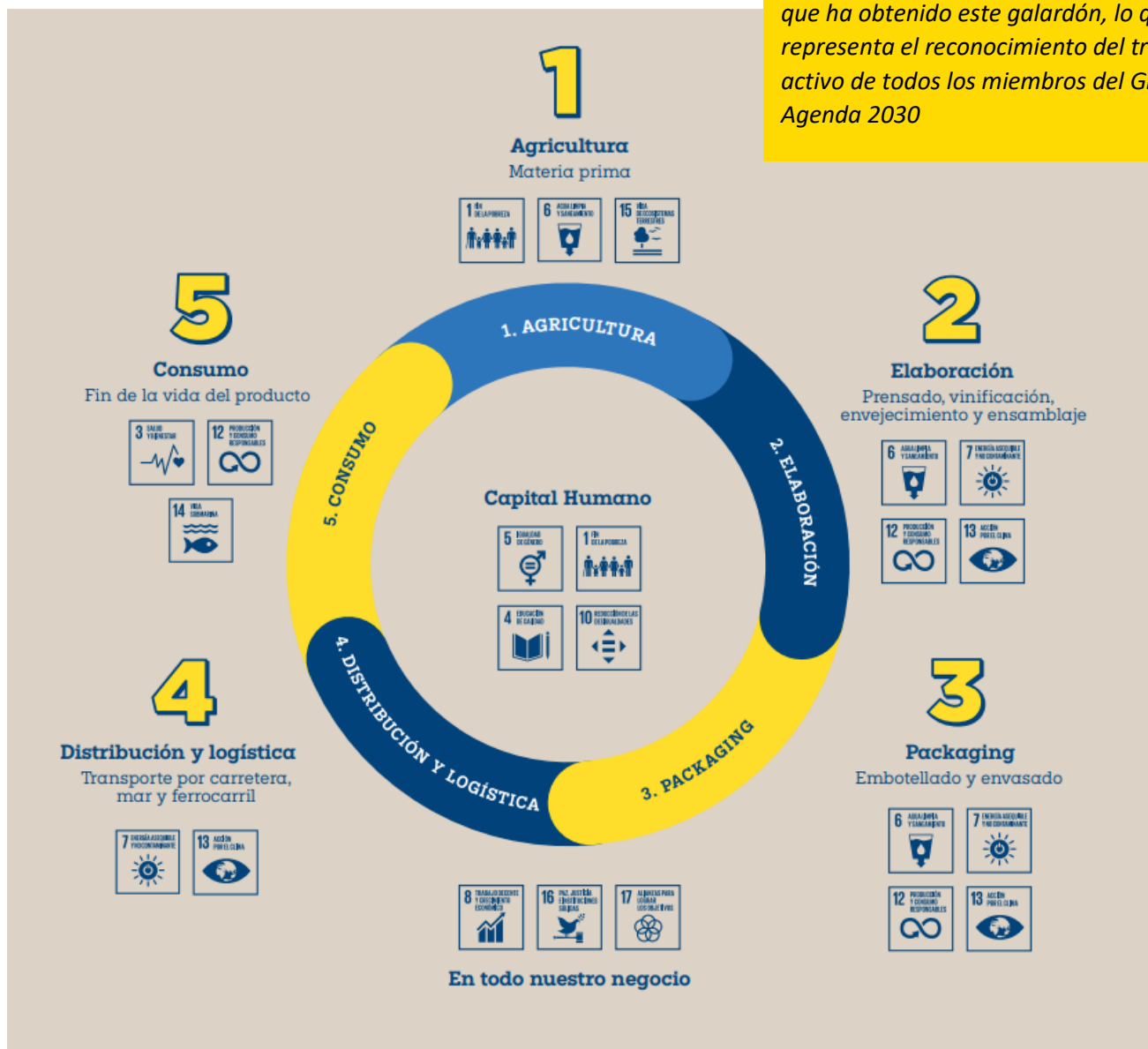
Por ello, este pilar apoya el ODS 3 (Salud y bienestar) para evitar y disminuir el consumo inapropiado de alcohol en la sociedad, y para conseguir un impacto real, es primordial colaborar y entablar alianzas con otros miembros del sector, gobiernos y comunidades locales (ODS 17- Alianzas para lograr los objetivos).

- Fomento del consumo responsable
- Eventos responsables y sostenibles
- Comunicación y venta responsable
- Compromiso de los empleados
- Información al consumidor

EN TODAS LAS ÁREAS DE NEGOCIO, EN TODA LA CADENA DE VALOR

Esta estrategia hace un claro énfasis en contribuir a 8 ODS de Naciones Unidas, aquellos en los que el impacto puede ser mayor. No obstante, el enfoque sostenible hacia el negocio permite que se contribuya a 14 ODS en toda la cadena de valor

La Contribución de Pernod Ricard a los ODS ha sido reconocida desde 2018 por el Programa LEAD del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, siendo Pernod Ricard la única empresa de vinos y bebidas espirituosas que ha obtenido este galardón, lo que representa el reconocimiento del trabajo activo de todos los miembros del Grupo por la Agenda 2030



COMPROMISO CONTINUO PARA CREAR VALOR COMPARTIDO

Crear valor a largo plazo a través de una relación duradera y el diálogo activo con los grupos de interés adquiere un papel protagonista en la estrategia de Sostenibilidad y Responsabilidad de PRW Spain: informar sobre los resultados obtenidos por la empresa y escuchar las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés es la forma de crear valor compartido.

PRW Spain cuenta con una **matriz** con los diferentes grupos de interés principales para la Compañía, donde se plasma, por un lado, lo que dichos grupos de interés esperan de la compañía en términos de buen gobierno, medioambiente y sociedad; y, por otro lado, su impacto en el negocio y la estrategia de Sostenibilidad y Responsabilidad, así como los mecanismos de comunicación (canales de información), así como los mecanismos de retroalimentación (canales de escucha).

Gracias a esa escucha y relación continua, se determinan los temas relevantes sobre los que la empresa tiene que actuar para ser más sostenibles y asegurarse de que se abordan los asuntos más prioritarios.

Fruto de este compromiso, desde 2011, PRW Spain está certificada en **IQNet SR10- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social**, un estándar pionero que abala la gestión de la responsabilidad social y ayuda a mejorar la capacidad de respuesta a las expectativas de los principales grupos de interés de la Compañía dentro de un ciclo de mejora continua. PRW Spain fue la primera Compañía vitivinícola y del sector alimentario del mundo en obtener dicha certificación.

Con el fin de asegurar una gestión de la Sostenibilidad y Responsabilidad eficiente, PRW Spain cuenta con una **Política de Responsabilidad Social Corporativa**, así como un **Sistema de Gestión Integrado** de Desarrollo Sostenible (Calidad, Inocuidad de los Alimentos, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente) y Responsabilidad Social.

Asimismo, PRW Spain cuenta con un **Plan de Acción S&R F20-FY25** con numerosas buenas prácticas que lleva realizándose desde la implementación de este, con un seguimiento satisfactorio. Cabe destacar que este plan de acción es un documento abierto, en constante revisión y adaptación a las necesidades del entorno y los diferentes grupos de interés, reflejando en algunos casos una aceleración, extensión o una nueva priorización de los objetivos y acciones.

La Sostenibilidad y Responsabilidad no es una novedad para la Compañía. La construcción de la nueva bodega de Campo Viejo en 2001 marca el inicio del enfoque para empezar a trabajar los principios de sostenibilidad, principalmente orientados al medioambiente y calidad. Esta inquietud deriva en un compromiso más amplio con la Responsabilidad Social, teniendo en cuenta los tres ámbitos de esta: económico, social y medioambiental. Con el paso del tiempo, y especialmente tras la entrada en el Grupo Pernod Ricard, hemos ido desarrollando cada vez un número mayor de acciones y consiguiendo mayores logros. Esta larga historia de acción sostenible y responsable queda evidenciada por **numerosas certificaciones** que demuestran el esfuerzo y compromiso continuo de la Compañía:

| CENTRO | CALIDAD | SEGURIDAD ALIMENTARIA | SEGURIDAD LABORAL | MEDIO AMBIENTE | | | | OTROS |
|------------------|----------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|---------------------------------|------------|
| | Calidad | Seguridad Alimentaria | Seguridad Laboral | Gestión ambiental | Eficiencia Energética | Huella Carbono | Wineries for Climate Protection | RSC |
| | ISO 9001 | ISO 22000 - FSSC | ISO 45001 | ISO 14001 | ISO 50001 | ISO 14064 | WICP | IQNet SR10 |
| Campo Viejo | 1.995 | 2.014 | 2.007 | 2.004 | 2.014 ⁽¹⁾ | 2.011 ⁽²⁾ | 2.016 ⁽³⁾ | |
| AGE | 1.994 ⁽²⁾ | 2.016 | 2.009 | 2.005 | 2018 | 2.016 | | |
| Ysios | 2.002 | 2.012 | 2.010 | 2.003 | 2018 | 2017 | | |
| Tarsus | 2.001 | 2.011 | 2.010 | 2.004 | 2021 | 2017 | | |
| Centro Logístico | 2.002 | | 2.009 | 2.003 | | 2017 | | |
| Cultivos | 2.012 | | 2.012 | 2.012 | | 2017 | | |
| Sede Central SS | 2.000 | | 2017 | 2017 | | 2017 | | |
| PRW Spain | | | | | | | | 2011 |


(1) 1ª Compañía de Alimentación y Bebidas del mundo en obtener la certificación

(2) 1ª Bodega de España en obtener la certificación.

(3) 1ª Bodega en Rioja en obtener la certificación

3

CUESTIONES SOBRE MEDIO AMBIENTE



Proteger la Tierra y la Elaboración y Producción Circular son dos de los pilares clave de la estrategia de Sostenibilidad y Responsabilidad de PRW Spain.

Conscientes de que la salud del viñedo, la calidad de los vinos y la comunidad están a merced del ecosistema que les rodea, el compromiso de la Compañía es el de proteger y restaurar la naturaleza para las generaciones actuales y futuras. El viñedo es el origen de la actividad de PRW Spain, los vinos que elabora adquieren su carácter de la tierra donde nacen. Por ello, se está trabajando en la agricultura regenerativa para mejorar la biodiversidad de los viñedos y el entorno, y responder a los desafíos del cambio climático para garantizar una materia prima de calidad ahora y en el futuro.

Asimismo, PRW Spain está comprometida con minimizar los residuos en cada fase, diseñando y elaborando sus productos y experiencias de forma que optimicen y ayuden a preservar los recursos naturales.

Este compromiso con el medio ambiente queda reflejado en el plan de acción que es revisado y actualizado anualmente y que establece metas concretas de gestión de viñedo, reducción de CO₂, uso sostenible del agua, eficiencia energética, packaging sostenible y gestión de residuos. Este plan de acción está respaldado por la dedicación de un amplio equipo a la mejora continua, como el personal de viñedo, de desarrollos sostenible y de compras, entre otros, así como todos aquellos empleados de bodega y oficina que en su día a día proponen acciones de mejora medioambientales, ya sea a través de sus responsables o participando en el concurso “Juntos, mejores” que busca reconocer las mejores ideas de carácter medioambiental, eficiencia operacional y salud y seguridad.

Durante el año objeto de análisis no se han identificado ni provisiones ni garantías por riesgos ambientales.

En las próximas líneas se desarrollan los principales compromisos, progresos e iniciativas de la Compañía con respecto al medio ambiente.

GESTIÓN DEL VIÑEDO Y AGRICULTURA REGENERATIVA

PRW Spain entiende la sostenibilidad como una apuesta por el respeto a la biodiversidad, la investigación, la innovación y la regeneración del entorno.

El punto de partida de la Compañía ha sido realizar un mapeo de *terroirs* o terruños de todo el viñedo del que obtienen la uva. Es necesario conocer cuál es el punto de partida de la materia prima, la uva, conociendo los puntos fuertes, las oportunidades y riesgos a los que se puede enfrentar, como son el cambio climático, los impactos medio ambientales, las condiciones de trabajo, los Derechos Humanos, siendo estos aspectos sociales

fundamentales para la Compañía, así como para los proveedores de uva con los que trabaja, con los cuales mantiene una estrecha comunicación e involucra en la visión y forma de hacer de la Compañía.

Esta colaboración entre Compañía y proveedor es tal, que el 100% del viñedo propio y arrendado, así como el asesoramiento técnico al viñedo vinculado, están certificados en las normas ISO 9001 de calidad, ISO 14001 de medio ambiente e ISO 45001 de Seguridad y Salud en el trabajo, asegurando así que la materia prima se cultiva de acuerdo con unos requisitos sostenibles.

Materia prima en PRW Spain: kilos de uva por variedad

| VARIEDAD UVA | TOTAL Kg |
|--------------------|-------------|
| CABERNET | 12.127 |
| CHARDONNAY | 18.265 |
| GARNACHA | 1.359.708 |
| GARNACHA BLANCA | 7.200 |
| GRACIANO | 351.274 |
| MALVASIA | 4.717 |
| MATURANA | 29.706 |
| MATURANA BLANCA | 5.242 |
| MAZUELO | 547.972 |
| SAUVIGNON BLANC | 15.903 |
| TEMPRANILLO | 31.186.950 |
| TEMPRANILLO BLANCO | 912.726 |
| TURRUNTES | 5.237 |
| VERDEJO | 283.216 |
| VIURA | 2.278.218 |
| | 37.018.461 |

PRÁCTICAS SOSTENIBLES EN VIÑEDO

PRW Spain está comprometida con actuar sobre los aspectos de sostenibilidad más acuciantes para garantizar sistemas de agricultura sostenibles y resilientes. Entre las iniciativas que el equipo de viticultura lleva a cabo, se encuentran:

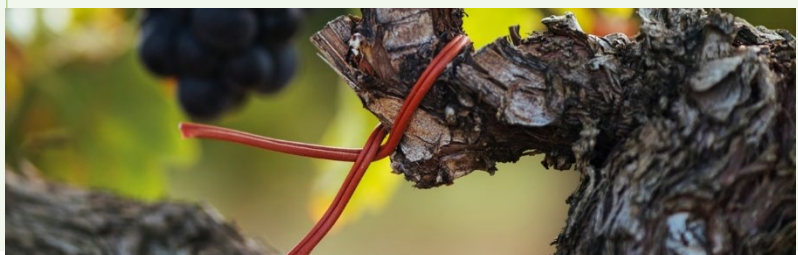
Nuevas tecnologías que permiten la gestión de los viñedos de una forma más eficiente y sostenible. Entre estas medidas destacan la **red de estaciones climáticas** que ofrecen datos actualizados sobre la situación y la previsión del tiempo, así como la humedad del suelo y aire, lo que permite tomar las decisiones correctas en cada momento. Estas estaciones ayudan a y reducir el uso de pesticidas, haciendo aplicaciones racionales, exclusivamente en caso de que sean necesarias, mediante el monitoreo de plagas y enfermedades en modelos implantados en estas estaciones. También se cuenta con la **tecnología de dron e imágenes por satélite**, las cuales permiten monitorizar todos los parámetros de gestión y sostenibilidad del viñedo



Se han implantado los **sistemas Phytobac o Heliosecc** en los viñedos propios de la compañía para la recogida de aguas de lavado al finalizar los tratamientos para no contaminar el suelo.

La compañía dispone de **sistemas de irrigación por goteo eficiente** y las estaciones anteriormente mencionadas, mediante las medidas de evapotranspiración y de los sensores de humedad en el suelo, indican la capacidad de retención de agua del suelo para realizar una aplicación precisa del agua que necesita el viñedo. Además, en el caso de la finca de Ordoyo, se utiliza la **energía proveniente de las placas solares** ahí instaladas para gestionar el agua de riego de forma racional.

En PRW Spain **no se usan herbicidas** y se **reduce a la mínima expresión el uso de insecticidas**. En sustitución, se han implantado **prácticas orgánicas para combatir plagas** y evitar el uso de fitosanitarios, como es el uso de **feromonas de confusión sexual** para la Lobesia botrana, insecto cuya picadura es foco de botritis. Las feromonas son sustancias que segregan las hembras y que permiten a los machos localizarlas a distancia para aparearse. Una emisión adicional de estas feromonas produce en los machos una saturación que les desorienta y les impide dirigirse a las hembras, limitándose de esta forma su reproducción, y por ende, permite un control de plagas de forma ecológica y sostenible. Durante este ejercicio fiscal también se han llevado a cabo colaboraciones medioambientales como el **proyecto de estudio de la entomofauna existentes en el viñedo con Insectaria**, que tiene como objetivo la reducción a medio y largo plazo de los insumos fitosanitarios, fundamentalmente insecticidas y acaricidas.





Durante los últimos años, se ha podido realizar, dependiendo de las parcelas, una **reducción del laboreo** que tiene como objetivo evitar la erosión y la compactación del suelo. También se han implantado distintos modelos de **cubiertas vegetales** en diferentes viñedos que aumentan las plantas del suelo, siendo un aporte orgánico, además de reducir la erosión y la evaporación del agua del suelo y aumentando la transpiración y la lluvia.

La compañía cuenta con **40 hectáreas de viñedo ecológico** certificado de donde obtiene alimentos de máxima calidad, conservando la fertilidad de la tierra mediante la utilización óptima de los recursos naturales, usando cultivos biológicos y mecánicos.

Asimismo, la compañía se ha acercado a **técnicas tradicionales respetuosas con el suelo y el viñedo** como la labranza con caballo, mulas y la introducción de pastoreo con ovejas en viñedo. Esta sinergia animal-viñedo es muy importante para la biodiversidad en el viñedo. En especial, ayudar a que habiten en la viña aves insectívoras y pájaros de cada zona es necesario para un equilibrio natural y evitar la aparición de plagas. Como se detalla en el apartado “Biodiversidad”, la compañía recientemente ha **construido y colocado más de 200 cajas nido** que favorecen y protegen a biodiversidad de sus viñedos y el entorno.

AGRICULTURA REGENERATIVA

En paralelo a las anteriores prácticas sostenibles de viñedo, PRW Spain apuesta por la Agricultura Regenerativa, cuyo objetivo es restaurar las funciones del ecosistema. La agricultura regenerativa ayuda a aumentar los niveles de biodiversidad en el medio, rehabilitar la vida y salud del suelo, reducir el uso de productos fitosanitarios, mejorar la capacidad de retención de agua y carbono en el suelo y la protección y materia orgánica del suelo. Actualmente se está trabajando en un programa piloto de 7 hectáreas para, más adelante, poder extender las conclusiones obtenidas a mayor superficie del viñedo.

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Con el objetivo de proteger y mejorar la biodiversidad del entorno más cercano, entre 2021 y 2022 se han **construido y colocado 200 cajas nido** en el Monte Ulía de San Sebastián y en los viñedos de Rioja y Ribera del Duero de la Compañía. Para ello, la PRW Spain ha contado con sus **propios empleados**, y la colaboración de las asociaciones **Parapájaros** y **SEO BirdLife**, así como la **Fundación Cristina Enea**, todas ellas especializadas en la protección del medio ambiente y el cuidado de la biodiversidad.

Con esta iniciativa, se pretende contribuir a la recuperación de la biodiversidad, así como el fomento de la recuperación de especies amenazadas y potenciar la conservación de las aves, las cuales son un medio biológico muy efectivo y sostenible para el control y erradicación de plagas.

De esta forma, PRW Spain da un paso más en su compromiso por la conservación y fomento de la biodiversidad en sus viñedos y entorno próximo, un compromiso que se inició años atrás con la elaboración del **Plan de Biodiversidad para la finca de Bodegas Campo Viejo**, en las que se identificaron las principales especies de flora y fauna de la zona y se pusieron en marcha acciones como la colocación de comederos para aves, hoteles de insectos, construcción de majanos de piedra y charca de agua, entre otros.



REDUCCIÓN DE EMISIONES

El objetivo de PRW Spain es ayudar a preservar los recursos naturales y es consciente de que minimizar su huella de carbono en todo el ciclo de vida del producto, desde la uva en el viñedo hasta la entrega de sus vinos al consumidor, es un aspecto clave para conseguirlo.

La Compañía está en línea con la ambición de Pernod Ricard de alcanzar **carbono neto cero para 2030**, para lo que se han establecido los siguientes objetivos de reducción de alcance 1, 2 y 3, en base a indicadores basados en la ciencia (SBT):



-50% de reducción en valor absoluto en los centros de producción (2030) para los alcances 1 y 2. Además, todos los centros nuevos o renovados estarán libres de combustibles fósiles.



Electricidad 100% de origen renovable (RE100) para 2025.



Reducir la intensidad de carbono de la cadena de valor un 50% en el alcance 3 (viñedo, materias auxiliares y logística).

Aun siendo objetivos ambiciosos, PRW Spain lleva años desarrollando numerosas acciones entre las que destacan:

El consumo racional de energía y uso de energías renovables con cero emisiones. Desde hace varios años PRW Spain ha alcanzado el objetivo de utilizar 100% electricidad de origen renovable: toda la energía eléctrica de sus instalaciones, tanto de bodega como oficina, procede de fuentes de origen renovables. Además, Bodegas Campo Viejo, bodega referente en sostenibilidad, usa únicamente energía de origen renovable en todos sus procesos y este año ha dado un paso más instalando un parque de 1071 placas solares en la bodega. Ver toda la información relativa a energía en el apartado “Eficiencia energética y energías renovables”.

Prácticas sostenibles en los viñedos. Tal y como se ha detallado en el apartado anterior, la Compañía evalúa la capacidad de sus viñedos para reducir sus emisiones y luego eliminarlas gracias a sumideros de carbono como el suelo o los árboles. PRW Spain continua con el proyecto “bajo residuo”, encaminado a la reducción del uso de productos fitosanitarios en el viñedo, así como implementando prácticas sostenibles como el riego con placas solares en su finca de Ordoyo, el uso de feromonas de confusión sexual o la instalación de cajas nido para evitar plagas y, por

ende, el uso de productos plaguicidas, de forma natural. Además, desde el año fiscal 2021 se está trabajando en un proyecto de agricultura regenerativa que ayuda a retener el carbono en el suelo y rehabilitar la vida del suelo, entre otros.

Mejora en las instalaciones propias. Tanto en Bodegas AGE como en Bodegas Ysios, se ha disminuido el consumo de propano y emisiones a través del estudio y control de las calderas de propano. Por otro lado, también se está llevando a cabo un proyecto de mejora de filtración del agua para mejorar el funcionamiento de las calderas de Bodegas AGE, así como un proyecto de mejora de aislamiento de la zona social de Bodega Ysios. Por último, se ha producido la sustitución de la caldera de light fuel de Bodegas AGE por climatización eléctrica. Cabe destacar que en Bodegas Campo Viejo no hay calderas que utilicen combustibles fósiles. Se utilizan bombas de calor que funcionan con gases con mínimo impacto sobre la capa de ozono. En referencia a las emisiones fugitivas, se ha llevado a cabo la sustitución de la climatizadora de Ysios por un equipo más eficiente y con refrigerante más sostenible. Gracias a estas medidas, en los últimos años se ha logrado una

disminución por encima del 10% de las emisiones fugitivas generadas en las bodegas.

Desplazamientos sostenibles. La Compañía está trabajando en varias líneas con el objetivo de reducir las emisiones de transporte:

- Se está estudiando la posibilidad de que los vehículos de renting sean híbridos o eléctricos. En Bodegas Campo Viejo y Bodegas AGE se han instalado puntos de recarga de coche eléctrico.
- Disminución del transporte de vino entre bodegas.
- Optimización del transporte de producto terminado al mercado nacional, incluyendo mayor número de cajas por pallet, permitiendo transportar mayor cantidad de producto en menor número de viajes en camión.
- Optimización de rutas de exportación, modificando los puertos de destino en base a la proximidad de los almacenes de los distribuidores, disminuyendo así las emisiones y optimizando la logística. Además, se priorizan los transportes en barco o tren frente a avión.

Diseño de packaging sostenible en colaboración con proveedores. Los esfuerzos de PRW Spain se centran en llevar a cabo mejoras en la fabricación

de los elementos que componen el packaging de su producto y en la disminución del peso de gramaje de las botellas de vidrio y cajas. En este sentido, como resultado del trabajo de varios años, el 90% de las botellas son botellas ligeras (pesan menos de 420gr). Asimismo, se está trabajando en la búsqueda de un nuevo factor de emisión para vidrio blanco y marrón junto con ANFEVI y, en colaboración con el proveedor de cajas, se ha implementado el papel innova en las cajas de la marca Campo Viejo, sustituyendo así el barniz de plástico de recubrimiento que llevaba la caja por este nuevo papel innova que no lleva dicho plástico y mejorando la reciclabilidad de la caja, además de ser más sostenible para el medio ambiente. Ver toda la información relativa al packaging en el apartado “Packaging y gestión de residuos”.

Tratamiento de residuos. Se continúa trabajando con los gestores de la Compañía para reducir la cantidad de residuos que tienen como destino el vertedero; de hecho, la Compañía tiene como objetivo el envío de cero residuos a vertedero. También se continúa con el reciclaje de corchos con el proveedor y se ha eliminado el uso de tierras diatomeas en todas las bodegas.

Para poder tomar las mejores decisiones y llevar a cabo este tipo de acciones de reducción de emisiones, PRW Spain calcula mensualmente todas las emisiones que genera y elabora anualmente un Informe de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. De hecho, la Compañía está certificada en **ISO 14064 de Huella de Carbono** desde 2016. Cabe destacar que Bodegas Campo Viejo fue la primera bodega española en obtener dicho certificado en 2011.

*Emisiones de carbono de alcance 1 y 2 en toneladas de CO2 equivalente.
Datos consolidados de todos los centros de trabajo de PRW Spain, incluyendo viñedo.*

| | TOTAL tCO ₂ eq |
|---|------------------------------|
| Alcance 1 | 796,267 |
| Consumo de instalaciones fijas | 409,989 |
| Combustibles desplazamientos (vehículos propios de la Compañía) | 235,629 |
| Emisiones fugitivas | 150,65 |
| Alcance 2 | 0* |

**El 100% de energía eléctrica empleada es de origen renovable, por lo que no generan emisiones.*

EFICIENCIA ENERGÉTICA Y ENERGÍAS RENOVABLES

El consumo de energía es una cuestión clave de la estrategia de sostenibilidad de PRW Spain. La Compañía utiliza **100% de energía eléctrica de origen renovable**, adelantándose así al objetivo marcado por el Grupo Pernod Ricard para el 2025. No obstante, con el objetivo de ser aún más energéticamente eficientes e impulsar el uso de energías renovables, durante los últimos años la Compañía ha implantado las siguientes medidas:

- Todas las bodegas de PRW Spain están **certificadas en ISO 50001- Sistema de Gestión Energética**. Además, Bodegas Campo Viejo, fue la primera bodega española en certificarse en ISO 50001 en 2014.
- Todas las bodegas cuentan con **comités de energía** que analizan los consumos y establecen las acciones de mejora en esta área.
- Bodegas Campo Viejo y Bodegas AGE cuentan con una **red de analizadores** que miden los consumos de energía de cada área y proceso de la bodega, para así saber dónde y cuándo actuar.
- Uso **de placas solares para el riego por goteo** de la finca de Ordoyo.
- Implantación de un **sistema de geotermia** para el aire acondicionado y calefacción de la sede social de Bodegas Campo Viejo. La geotermia es una fuente de energía renovable y sostenible que aprovecha la temperatura del subsuelo con un impacto ambiental mínimo.
- Este año destaca la **instalación de más de mil placas solares** en Bodegas Campo Viejo.

INSTALACIÓN DE PLACAS SOLARES EN BODEGAS CAMPO VIEJO

En junio de 2022 PRWS Spain ha inaugurado la instalación de un parque de 1.071 paneles solares con una potencia de 487 kWp en Bodega Campo Viejo. La nueva infraestructura, construida en la cubierta sur de la bodega, tiene una superficie de generación fotovoltaica de 2.380 m². Los paneles, ya en marcha, generarán energía solar suficiente para cubrir hasta el 20% del consumo de la bodega.

La instalación se ha llevado a cabo teniendo en cuenta el impacto visual en el paisaje. Por ello, se ha reducido el ángulo de inclinación de las placas a 10º para lograr una buena integración con la bodega.





BODEGAS CAMPO VIEJO, UNA BODEGA CONSTRUIDA BAJO EL PRISMA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA

Desde sus inicios, Bodegas Campo Viejo fue diseñada para trabajar en armonía con el entorno. Construida en una meseta a 495m de altura y semienterrada, la bodega aprovecha el aislamiento natural del terreno para mantener una temperatura constante durante todo el año, eliminando la necesidad de refrigeración. Su construcción en varios niveles permite utilizar el flujo de la gravedad a la hora de recibir las uvas en la bodega y moverlas de un depósito a otro, minimizando así el uso de bombas eléctricas. Además, la orientación norte-sur de la bodega hace que la ventilación se realice por convección natural, sin gasto de energía. Todo esto ayuda a que la bodega funcione en su totalidad con electricidad generada por recursos renovables y contribuyendo al compromiso de Campo Viejo de reducir su huella de carbono: sin hacer uso de combustibles fósiles y haciendo uso de energía geotérmica en sus zonas comunes. En definitiva, el funcionamiento diario de Bodegas Campo Viejo cobra vida con el uso al 100% de energías renovables.

*Consumo de energía total por tipo de fuentes de energía a cierre del año fiscal 2022.
Dato consolidado de todos los centros de trabajo de PRW Spain, incluyendo viñedo.*

| | TOTAL |
|--------------------|-----------|
| Electricidad (MWh) | 7.215,339 |
| Gas (Kg) | 137.248 |
| Light fuel (L) | 1.068 |

El 100% de la electricidad consumida en todos los centros de PRW Spain es de origen renovable

EQUILIBRIO HÍDRICO Y GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA

Plenamente conscientes de las implicaciones que tiene el agua en los ecosistemas y en la vida de las comunidades, la reducción continua del consumo del agua ha sido una prioridad para PRW Spain y sus esfuerzos continúan en esta dirección: la Compañía busca constantemente soluciones para seguir optimizando su consumo de agua y para reutilizar las aguas residuales.

Este aspecto queda recogido en la estrategia de Sostenibilidad y Responsabilidad del Grupo, así como en su Política Global de Derechos Humanos, reconociendo el derecho al agua como derecho fundamental y abogando por la protección de las cuencas hidrográficas y la gestión sostenible del agua.

CONSUMO DE AGUA Y GESTIÓN SOSTENIBLE

*Consumo total de agua a cierre del año fiscal 2022.
Dato consolidado de todos los centros de trabajo de PRW Spain, incluyendo viñedo.*

| Consumo de agua | m3 |
|-----------------|---------|
| TOTAL | 183.572 |

Entre las medidas que se llevan a cabo para la óptima gestión del agua, destacan:

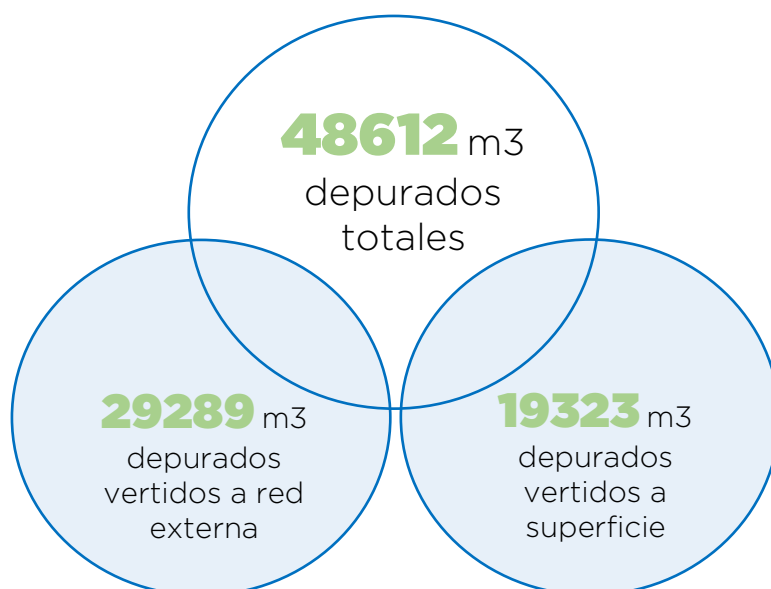
- Las bodegas cuentan con **contadores de agua** que ayudan a obtener datos y monitorear los consumos en las diferentes áreas, procesos y equipos.
- Cada tres meses se realizan **comités de agua** donde se analizan los consumos y se priorizan aquellas acciones que implican mayores consumos en los diferentes centros.
- Uso de **riego por goteo en los viñedos**, lo que permite entregar pequeños volúmenes de agua en forma de gota y de forma periódica y controlada.
- **Optimización de los procesos de limpieza** en bodega: mangueras con pistola de parada automática, automatización del sistema de limpieza de barricas, tiempos optimizados para la limpieza de depósitos...
- **Recirculación de agua** en procesos de envasado para su reutilización.

GESTIÓN DE LAS AGUAS RESIDUALES

En todas las bodegas de PRW Spain el vertido de agua realizado es mínimo. La Compañía aboga por la reutilización del agua que consume, como es el caso de Bodegas Campo Viejo, donde el agua residual se envía a la estación depuradora de la propia bodega y posteriormente se utiliza para el riego de zonas verdes de la finca, por lo que el vertido fuera de la bodega es CERO.

En Bodegas AGE también se cuenta con una depuradora propia, donde actualmente se está desarrollando un proyecto europeo LIFE Multi-AD coordinado por AEMA, compañía especializada en el tratamiento del agua, energía y medio ambiente. LIFE Multi-AD consiste en el desarrollo de un sistema totalmente automatizado para el tratamiento de aguas residuales. Se basa en el diseño de un reactor anaerobio con una capacidad diaria para depurar hasta 120 m³ de agua residual, producir hasta 200 m³ biogás y generar hasta cerca de 1.500 kWh de energía renovable. Esta iniciativa supone un avance más en la gestión sostenible de los vertidos y una contribución a la economía circular.

Total del vertido de agua en m³ y por destino. Dato consolidado de todas las bodegas de PRW Spain.



Entre las principales medidas para optimizar el proceso de tratamiento de las aguas residuales en las depuradoras de la Compañía, destacan:

| | | |
|---|---|--|
| Separación de aguas de lavado de depósitos y de filtros. | Biodegradación en reactor biológico de 500 m3 con aportación de O2 programada, que permite absorber las puntas de DQO durante la elaboración. | Ultrafiltración tangencial por membrana (MBR), que permite obtener un efluente desinfectado y sin sólidos, para el riego de zonas verdes que rodean la bodega. |
| Optimización del proceso de depuración: Decantación, homogeneización y ajuste de parámetros de vertido como: pH, adicción de nutrientes, etc. | | En estudio nuevos sistemas de depuración anaerobios. |

PACKAGING Y GESTIÓN DE RESIDUOS

De acuerdo con el compromiso de Pernod Ricard, PRW Spain también se compromete a aplicar los principios de economía circular en los envases y embalajes de sus productos y en los artículos promocionales que produce. Para ello cuenta con una Guía Global de Packaging Sostenible que le permite avanzar en la consecución de los siguientes objetivos para el ejercicio fiscal 2025:



Garantizar que todos los envases primarios sean 100% reciclables, compostables y reutilizables.



Introducir un 50% de contenido reciclado en el vidrio y un 25% de plástico reciclado.



El 100% de los envases de cartón contarán con certificación de bosques gestionados de forma sostenible (FSC/PEFC/SFI).

PRW Spain está haciendo grandes progresos para que todos los envases sean totalmente reciclables. Este año, por primera vez, ha lanzado una referencia 100% reciclable para exportación: Campo Viejo Ecológico. Actualmente la Compañía está centrando sus esfuerzos en buscar una solución para las cápsulas, el único elemento no reciclable.

Las botellas de vidrio son el principal elemento del packaging de los productos de la Compañía, las cuales contienen un 75% de vidrio reciclado. Además, gracias al trabajo conjunto con los proveedores, el 90% de las botellas son botellas ligeras que pesan menos que 420 gramos/botella. En cuanto al cartón, empleamos cajas procedentes de bosques certificados como sostenibles (FSC/PEFC).

Por su parte, los proyectos de evolución de los envases (nuevos productos, nuevos envases y reajuste del producto, entre otros) se gestionan según los principios del diseño circular y ecodiseño, garantizando que cada cambio supone una mejora en el ciclo de vida del producto y que se minimizan o eliminan los residuos finales.



RENOVACIÓN DE LA GAMA CAMPO VIEJO

Durante el año 2022, Campo Viejo ha realizado una renovación de los principales elementos visuales identificativos de su marca. Este cambio busca generar un impacto positivo en el medio ambiente al eliminarse algunos elementos como la malla de las botellas de Campo Viejo Gran Reserva, cuyo ahorro en emisiones de CO₂ se cifra en 6.330 CO₂eq/kg; el cambio del tipo de papel soporte, de las etiquetas adhesivas a papel PET con certificado FSC y reciclable; la reducción del tamaño de la etiqueta y rediseño de los elementos gráficos evitando en la medida de lo posible el uso de tintas y papel, entre otros.

GESTIÓN DE RESIDUOS

En relación con los residuos que genera la Compañía, el objetivo de PRW Spain es llegar a 0 residuos en vertedero. Para ello, en los últimos años se han ido acordando con los proveedores gestores de residuos la correcta disposición de residuos.

Los tipos de residuos y subproductos, y su clasificación a cierre del año fiscal 2022.

Dato consolidado de todos los centros de trabajo de PRW Spain.

| Gestión | Residuos no peligrosos por clasificación | TOTAL Kg |
|--------------|--|------------------|
| RECICLAJE | Vidrio reciclado | 164.630 |
| RECICLAJE | Papel y Cartón reciclado | 139.290 |
| RECICLAJE | Plástico reciclado | 55.455 |
| RECICLAJE | Otros reciclados: Madera, metal | 34.280 |
| RECICLAJE | Corchos | 452 |
| RECICLAJE | Lodos de depuradora | 673.530 |
| VERTEDERO | Otros residuos no peligrosos vertedero | 11.780 |
| INCINERACION | Otros residuos no peligrosos valorizados energéticamente | 1.520 |
| RECICLAJE | Residuos de construcción y demolición | 0 |
| | TOTAL RESIDUOS NO PELIGROSOS | 1.080.937 |
| Gestión | Residuos peligrosos por clasificación | TOTAL Kg |
| VALORIZACIÓN | Envases plásticos vacíos | 932 |
| VALORIZACIÓN | Envases metálicos vacíos | 0 |
| DESTRUCCIÓN | Papel impregnado en RTP's | 145 |
| VALORIZACIÓN | Restos de pinturas y barnices | 40 |
| DESTRUCCIÓN | Recipientes gases a presión | 0 |
| DESTRUCCIÓN | Disolvente líquido no halogenado | 235 |
| DESTRUCCIÓN | Residuos laboratorio | 50 |
| DESTRUCCIÓN | Productos químicos obsoletos | 0 |
| VALORIZACIÓN | Aceite usado | 0 |
| VALORIZACIÓN | Tóner y cartuchos de impresora | 6 |
| | TOTAL RESIDUOS PELIGROSOS | 1.408 |
| Gestión | Subproductos de materia prima | TOTAL Kg |
| SUBPRODUCTO | Subproducto destinado a producción de Biogás | 167.120 |
| SUBPRODUCTO | Subproducto usado para otra actividad industrial o aplicación agrícola | 6.302.930 |
| | TOTAL SUBPRODUCTOS: Raspón, Orujo, Lías | 6.470.050 |

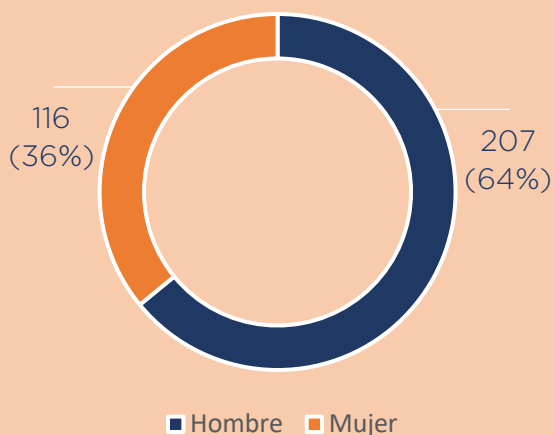
4

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

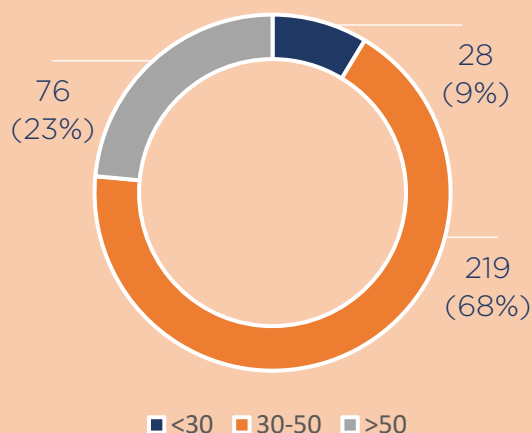
Las personas siempre han estado y estarán en el corazón de Pernod Ricard Winemakers Spain. Compartir, cuidar y respetar a todas las personas en todas partes son la base del espíritu colectivo como “creadores de *Convivialité*”. La Compañía se compromete a ofrecer condiciones de trabajo dignas; a crear un entorno de trabajo saludable y seguro; a defender la igualdad de oportunidades para todos, promover la diversidad, inclusión y equidad, y a proporcionar a los empleados una formación adecuada para el futuro que contribuya a su desarrollo personal y profesional y empoderar a todas las personas a lo largo de su cadena de valor.



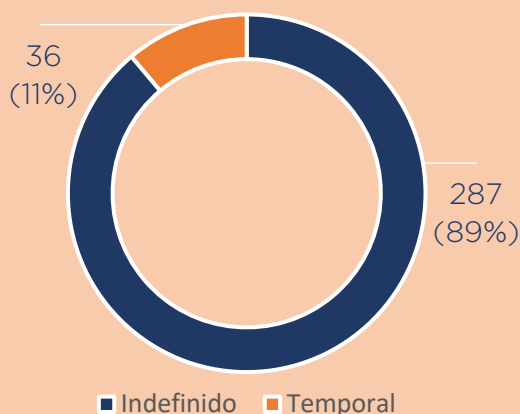
Promedio anual de empleados por sexo
durante el ejercicio fiscal 2022



Promedio anual de empleados por edad
durante el ejercicio fiscal 2022



Promedio anual de empleados por tipo de contrato
durante el ejercicio fiscal 2022



PLAN DE IGUALDAD Y LUCHA CONTRA EL ACOSO

La Compañía se caracteriza por su sólido compromiso con la responsabilidad social y el medio ambiente, así como por su apuesta por las personas como su principal activo, convencida de que su desempeño económico y su responsabilidad social van de la mano y que el cumplimiento de los aspectos sociales y medioambientales forman parte de la contribución de PRW Spain al desarrollo sostenible.

Para la Compañía una de sus prioridades es asegurar la igualdad de trato y oportunidades para todos sus empleados, en materia de contratación, formación, oportunidades de carrera y cualquier otro aspecto dentro de su desarrollo profesional en PRW Spain. Por esta razón, PRW Spain adquiere el compromiso de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de género. En este sentido, en marzo de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad de la Sociedad, integrada por 15 personas.

El Plan de Igualdad de PRW Spain, cuyo objetivo principal es establecer sistemas, políticas y normas que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se creó como un documento dinámico sometido a cambios constantes que requiere de un seguimiento y evaluación continua.

Para lograr sus objetivos, en el Plan de Igualdad la Compañía establece diferentes medidas, entre las que destacan la continuación de la contratación de personal femenino en los centros o áreas de trabajo donde la mujer esté menos representada; el reconocimiento del potencial y fomento de la participación de las mujeres que integran la plantilla en todas las áreas y niveles; el evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo o género en los procesos de selección y acceso a la empresa; la utilización de lenguaje igualitario en los anuncios y ofertas de empleo; la transmisión del principio de igualdad a todas las empresas consultoras con las que PRW Spain trabaje en los procesos de selección; y la estandarización de guiones en las entrevistas para que únicamente contengan la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo, entre otras. Además, también cabe destacar la garantía de la no discriminación en cuanto a categoría profesional y el fomento de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa. Estas medidas también

se tienen en cuenta en materia de promoción de empleo, siempre que PRW Spain colabora con Universidades para incorporar a becarios (actualmente colabora con la Universidad de Deusto, la Universidad de La Rioja y la UNIR).

En material salarial y de remuneración, PRW Spain se esfuerza por ofrecer a sus empleados un salario y unos beneficios sociales en línea con las prácticas de mercado y conforme a sus habilidades y rendimiento. Los salarios deben ser iguales o superiores al mínimo legal aplicable y a los requisitos normativos, cumpliendo con los acuerdos que se hayan negociado con los sindicatos legalmente establecidos.

En lo relativo a la formación, la Compañía ha establecido objetivos específicos como son revisar el contenido de los módulos de formación que se realicen, a fin de facilitar el lenguaje igualitario en las expresiones utilizadas; garantizar que toda la plantilla conozca cómo acceder y manejar las plataformas y herramientas relacionadas con la formación; favorecer una mejora continua que repercuta en su desarrollo profesional, facilitando la participación de ambos géneros en acciones formativas; reconocer el potencial y garantizar las mismas oportunidades de promoción a mujeres y hombres; y formar a la plantilla en temas de igualdad de oportunidades, entre otros.

En el Plan de Igualdad de PRW Spain se incluyen objetivos específicos en materia de prevención del acoso sexual por razón de género, acoso laboral y homofobia, adquiriendo la Compañía el compromiso de prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso y fomentando y garantizando el respeto, la consideración y el trato justo entre todos sus empleados. Para lograrlo PRW Spain se compromete a formar a sus empleados en su cultura corporativa y gestionar los conflictos que se deriven de cualquier tipo de acoso, mediante su detección, investigación, resolución y seguimiento necesario.

Actualmente, aunque durante el periodo 2021-2022 no se han recibido denuncias en materia de acoso, la Compañía está desarrollando un Protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo o género en el trabajo, con la finalidad de garantizar un lugar de trabajo seguro para los empleados de PRW Spain, previniendo, sensibilizando y, en su caso, abordando con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ejercicio de su actividad laboral.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

PRW Spain se compromete a crear entornos de trabajo en los que las personas se sientan cómodas para ser ellas mismas y con las personas con las que trabajan. La creación de equipos diversos con una cultura inclusiva es fundamental para cumplir con su estrategia de negocio.

Para la Compañía, los diferentes orígenes, experiencias y perspectivas crean entornos de trabajo más fuertes e innovadores que conducen a un mejor rendimiento empresarial. PRW Spain cuenta con una Estrategia de Diversidad e Inclusión que tiene como principales objetivos aumentar la representación de la diversidad en su plantilla; fomentar un entorno de trabajo saludable, respetuoso e inclusivo en el que sus empleados puedan progresar, tener éxito y colaborar, y garantizar que todas las personas tengan el mismo acceso a las oportunidades y sean recompensadas y reconocidas equitativamente por sus contribuciones.

Los principios de Diversidad e Inclusión de PRW Spain se centran en tres áreas clave:

- **Igualdad de género:** compromiso de proporcionar una cultura de trabajo justa y equitativa en la que hombres y mujeres tengan acceso a los mismos recursos, oportunidades y recompensas.
- **Diversidad cultural:** compromiso de crear un entorno de trabajo representativo de las diversas comunidades en las que opera la Compañía y que valore y celebre todas las culturas.
- **Orgullo LGBTQ+:** compromiso de apoyar y celebrar la inclusión del personal del colectivo, por ejemplo, celebrando los días significativos de inclusión LGBTQ+.

En este sentido, en la Política Global de Derechos Humanos, desarrollada en detalle en el Capítulo “4. Cuestiones relativas a los Derechos Humanos” del presente Informe, el Grupo Pernod Ricard valora tanto la diversidad como la inclusión, promoviendo la igualdad de oportunidades y prohibiendo cualquier forma de discriminación. La Compañía no permite, por tanto, la discriminación por razón de sexo, raza, religión, físico, etnia, origen cultural o social, minusvalía, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estado civil, edad, opiniones políticas, etc.

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La inclusión sociolaboral de personas con discapacidad es uno de los compromisos de la Compañía en pro de la igualdad de oportunidades. A cierre de ejercicio, PRW Spain cuenta con un total de 4 empleados con discapacidad.

Para promover el empleo y la integración de personas con discapacidad, PRW Spain colabora con ASPREM, un Centro Especial de Empleo cuya actividad principal es la de promocionar e integrar a personas con discapacidad en la vida laboral en todos sus ámbitos. Asimismo, la Compañía colabora con Manutex Textil, S.L.U, otro Centro Especial de Empleo que realiza actividades productivas de bienes o servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado para personas con discapacidad.

Asimismo, la Compañía participa en campañas de concienciación, sensibilización y diálogo social dirigidas a toda la sociedad, como la campaña del Día Internacional de la Discapacidad de Fundación Adecco.

Por último, con el fin de facilitar el acceso a sus instalaciones a personas con discapacidad, la Compañía cuenta con distintas medidas, tales como aparcamientos y aseos adaptados, rampas de acceso y ascensores, entre otras.

SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR

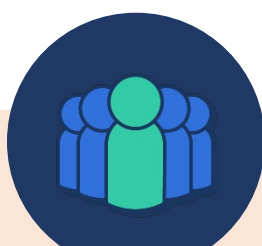
Para el Grupo Pernod Ricard, y en particular PRW Spain, no hay nada más importante que garantizar que se trabaja en un entorno saludable y seguro para que todos los que trabajan en la Compañía y sus instalaciones puedan volver a casa sanos y salvos al final de la jornada laboral. En línea con esta filosofía, la responsabilidad y deber ético de todas las filiales de Pernod Ricard es preservar la seguridad y salud de cualquier empleado, contratista, proveedor y comunidad cuando esté en contacto con las actividades propias del Grupo. Con esa convicción se ha desarrollado una **Política Global de Salud y Seguridad: “Cuidémonos entre nosotros”**.

La ambición de PRW Spain en materia de Salud y Seguridad es convertirse en el número 1 y referente del sector de vinos, fijando como objetivo el tener **cero accidentes con lesiones para el año 2025**. Para ello, la Compañía trabaja en tres prioridades estratégicas:



CULTURA

Desarrollar una cultura en la que la seguridad se convierta en un aspecto clave de la *convivialité*, empoderando a los empleados para que prosperen con un espíritu emprendedor, impulsándolos a tomar decisiones y a adquirir responsabilidades para garantizar que cada persona es agente del bienestar colectivo, a la vez que cuentan con las mejores condiciones, innovación y formación para desempeñar su labor.



LIDERAZGO

Desarrollar los equipos de liderazgo mediante el compromiso, la motivación y adquisición de responsabilidades, ofreciendo las herramientas e instrucciones necesarias y compartiendo nuestros valores con nuestros socios en toda nuestra cadena de valor.



DESEMPEÑO

Mejorar el rendimiento empresarial a través de la excelencia en materia de salud y seguridad, implantando sistemas de gestión eficientes y la integración de innovaciones tecnológicas y mejores prácticas.

Con estas premisas en mente, y bajo el lema “**trabajamos seguros para crear momentos inolvidables**”, PRW Spain ha implementado diferentes programas y prácticas para asegurar la salud y bienestar de todos sus empleados y de aquellos que visitan y trabajan en sus instalaciones.



CULTURA

Proyecto “Care” (“Cuidado”)

CARE Visit: los responsables de equipo realizan visitas al puesto de trabajo y dialogan con el operario para reflexionar sobre la forma segura de realizar las tareas.

CARE for U: de forma periódica se realizan recorridos por las áreas para detectar condiciones y comportamientos inseguros y generar propuestas de mejora.

Take Care: el programa de formación de la Compañía para tomar consciencia del cuidado de uno mismo y de los demás. Durante este ejercicio fiscal, se ha desarrollado por primera vez la iniciativa “Care By Learning”, donde los responsables de equipos impartieron formaciones de seguridad presenciales. En total se han impartido 1100 horas de formación de la mano de 11 embajadores de la Salud y Seguridad. Asimismo, el Grupo se asegura de que los empleados tengan las habilidades y la formación necesaria cuando tengan que realizar tareas que impliquen algún riesgo para la salud.

Programa de reconocimiento

Este año PRW Spain ha puesto en marcha su política de reconocimiento para celebrar los hitos logrados en materia de Salud y Seguridad, como, por ejemplo, haber realizado una vendimia y temporada de navidades sin accidentes, o los 11 años sin accidentes en Bodegas Tarsus.

Programa de bienestar “Actívate”

PRW Spain cuenta con un programa específico para velar por la salud y bienestar de todos sus empleados, centrándose en la salud mental, salud física y la nutrición. Entre las iniciativas llevadas a cabo este año destacan:

- Servicio médico de empresa gratuito en bodegas AGE y Bodegas Campo Viejo, así como charlas impartidas por el médico sobre la importancia del descanso y dejar de fumar.
- Servicios de fisioterapia gratuito en todas las bodegas y en las oficinas de la sede central.
- Sesiones de pilates semanales en Bodegas Campo Viejo y Bodegas AGE, así como sesiones de yoga en las oficinas de San Sebastián.
- Talleres enfocados en la salud mental y en la gestión del estrés con resiliencia y fortaleza.
- Desayuno saludable con servicio de fruta gratuito en todos los centros de trabajo.

Estas acciones derivan de las necesidades e inquietudes que los empleados manifiestan en la encuesta de Bienestar semestral que se desarrolla a nivel Pernod Ricard Winemakers y la encuesta anual “The Pulse” del Grupo Pernod Ricard.





LIDERAZGO

Programa de mentoría en seguridad

Se ha realizado una consultoría con Enterprise Risk Management y los responsables de equipos para definir acciones que mejoren la cultura en seguridad.

Definición de objetivos específicos de Salud y Seguridad

Cada responsable, supervisor y operario cuenta con objetivos específicos de seguridad, asegurando que esta materia está dentro del día a día de todos los empleados.

Gestión de contratistas

La Compañía cuenta con la **plataforma E-coordina**, una herramienta de control documental donde cada contrata, según su categoría, carga la documentación necesaria para cumplir con los requisitos legales e internos para acceder a los centros productivos. Toda la documentación es auditada por E-coordina para conocer si las personas o empresas cumplen o no estos requisitos. Asimismo, PRW Spain cuenta con una **cláusula de contratación** que establece los criterios para efectuar el control de ingreso y la coordinación de actividades empresariales dentro de sus instalaciones. De esta manera, la Compañía asegura que todo aquel que trabaja en sus instalaciones está alineado con sus principios de seguridad.



DESEMPEÑO

Investigación de incidentes

PRW Spain realiza una investigación exhaustiva de todos los accidentes e incidentes para definir medidas sobre las causas de estos y evitar que vuelvan a ocurrir.

Indicadores clave

Se han establecido indicadores de seguridad proactivos para hacer un seguimiento preventivo.

Concurso “Juntos, mejores”

Se ha celebrado la tercera edición de este concurso donde se premia el mejor comunicado de riesgo sobre seguridad y salud o la mejor idea de mejora de calidad, medioambiente, instalaciones y procesos de cada trimestre. El objetivo de este concurso es reconocer las ideas de los empleados y entre todos mejorar el lugar de trabajo.

Safety Day o Día de la Seguridad

Desde hace un año, se celebra una jornada anual donde todos los empleados dedican su día a poner en valor la Salud y la Seguridad. Celebrado el 13 de mayo de 2022, el foco de este año ha sido la **salud mental**. Tras una breve presentación de los avances y proyectos en los que se está trabajando en materia de Seguridad, Salud y Bienestar, los empleados han contado con la **ponencia de la psicóloga Patricia Ramírez** sobre “Cómo recuperar la ilusión”. La jornada ha finalizado con el **reto de bienestar “Oh Europa”**; una iniciativa que busca fomentar hábitos de vida saludable recorriendo Europa a través de un viaje virtual, en equipos y teniendo que alcanzar un objetivo mínimos de pasos a lo largo de 6 etapas.

Evaluación de riesgos

La evaluación y análisis previo son el punto de partida para definir medidas de control precisas para todos los trabajos que se realizan. Esta evaluación de riesgos también se desarrolla para los eventos que la Compañía realiza.

Plan de gestión de tráfico

En colaboración con una empresa externa, se ha realizado un análisis global de los riesgos en todas las zonas en las que hay interacciones entre vehículos (camiones, cisternas, carretillas, coches...) y personas. Se han priorizado las áreas de mayor riesgo, para comenzar a actuar en ellas, mejorar la seguridad y evitar accidentes e incidentes. El objetivo es tener una correcta separación en las zonas de coactividad entre vehículos y peatones mediante la instalación de barreras físicas en las zonas en las que sea posible, uso de vías peatonales, mejora de la señalización horizontal y vertical y reforzar las medidas de seguridad para transportistas (zonas de espera, normas de acceso...), entre otras actuaciones.

Reglas de oro de seguridad

Entre todos los equipos se han definido las reglas de oro en materia de seguridad para generar un marco donde todos estén de acuerdo con lo que es más importante para ellos.

Maquinaria segura y equipos de protección individual

La Compañía ha adecuado todas sus máquinas en materia de seguridad, invirtiendo en equipos y acciones de mejora, como el bloqueo y etiquetado para trabajos con energía. Asimismo, todos los empleados y contratistas disponen de los equipos de protección individual necesarios según su puesto y zona de trabajo.

Comités de seguridad

PRW Spain cuenta con comités específicos de seguridad y salud que cada tres meses se reúnen y evalúan el desempeño de la Compañía en esta materia.

Desde julio de 2021 a junio de 2022 se han producido un total de 3 accidentes con baja laboral, siendo la totalidad de ellos en hombres.

| | Total |
|---------------------------|---------|
| Nº accidentes | 3 |
| Nº jornadas perdidas | 69 |
| Nº horas trabajadas | 507.399 |
| Índice de gravedad (IG) | 0,13 |
| Índice de Frecuencia (IF) | 5,91 |

Respecto a las enfermedades profesionales, no se han identificado durante el periodo de referencia.

Durante el periodo indicado, la Compañía ha registrado 22.878 horas de absentismo laboral en total.

La Compañía también cuenta con una **Política Global de Consumo Responsable** que establece el compromiso de todos los empleados a tener un comportamiento responsable y a promover las mejores prácticas relacionadas con el consumo responsable de alcohol. Con la firme convicción de que la información es la llave para ayudar a los empleados a tomar decisiones responsables, todos los empleados de PRW Spain están formados en el curso online del Grupo Pernod Ricard “Aprende sobre alcohol y consumo responsable” para asegurar que conocen lo que es el alcohol, cómo puede afectarles y lo que significa el consumo responsable.

CALIDAD DE EMPLEO Y BENEFICIOS SOCIALES

CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD

En la Política Global de Derechos Humanos del Grupo Pernod Ricard se establece la necesidad de los empleados de disfrutar de un equilibrio entre la vida personal y profesional. PRW Spain comprende a las personas que integran la organización globalmente en su faceta profesional y personal y considera la conciliación como un aspecto de corresponsabilidad. Para ello, la Compañía cuenta con un catálogo de medidas de conciliación, donde se define detalladamente en qué consiste cada medida, en qué puestos puede aplicarse, su duración, el procedimiento de solicitud, entre otras. Algunas de las medidas que destacan en el catálogo mencionado son la flexibilidad temporal (horario de entrada y salida) horaria y espacial, la calidad en el empleo y el apoyo al empleado y a su familia, entre otras.

En este sentido, la Compañía cuenta con una Política de Trabajo Flexible que tiene como objetivo implementar una flexibilidad laboral que sea clave en el apoyo del estilo de trabajo y los compromisos personales, obteniéndose así resultados lo más productivos posible. Los principales beneficios que pretende aportar el trabajo flexible son una mayor capacidad para cumplir con los compromisos familiares y una mayor satisfacción con la vida laboral y personal, teniendo en cuenta también la salud y el bienestar. La Política relaciona los diferentes tipos de trabajo flexible que contempla la Compañía, pudiendo ser de carácter informal y puntual o formal, mediante acuerdos con cada uno de los empleados.

DESCONEXIÓN LABORAL

En el entorno laboral actual, en el que el trabajo administrativo se realiza mediante herramientas tecnológicas, incluso a distancia, la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar puede resultar perjudicada sin una desconexión digital adecuada.

El Plan de Igualdad de PRW Spain hace referencia al derecho a la desconexión laboral para todos los empleados. En concreto, la Compañía incide en diversos ámbitos como son la conciliación de la vida personal y profesional del empleado; la ordenación del tiempo de trabajo, delimitando con claridad el tiempo de prestación efectiva de trabajo y el tiempo de descanso; y la obligación empresarial de velar y hacer efectiva la seguridad y salud del empleado, como consecuencia de los riesgos asociados al uso continuado de herramientas digitales. PRW Spain cuenta con diferentes medidas relativas a la desconexión laboral, donde se establecen los responsables que deben velar por el cumplimiento de éstas, así como los plazos que deben ser respetados.

BENEFICIOS SOCIALES

En su ambición por hacer de PRW Spain el mejor lugar para trabajar, la Compañía se compromete a ofrecer un paquete de beneficios sociales a sus empleados, entre los que cabe destacar la aplicación de descuentos especiales a la hora de adquirir productos de la Compañía, así como el obsequio de productos de sus marcas para que las conozcan y ejerzan de embajadores de éstas.

Asimismo, PRW Spain cuenta con una Política de Reconocimiento por años de servicio que tiene como objetivo reconocer la lealtad y el compromiso de los empleados con más de 10 años de trabajo en la Compañía.

PRW Spain también ofrece a sus empleados ventajas en materia de planes de pensiones, seguros de vida y accidentes, estabilidad de ingresos en situación de incapacidad temporal, así como descuentos en viajes personales accediendo a condiciones más beneficiosas a través de su agencia de viajes.

Con el propósito de velar por la salud y bienestar de su activo más valioso, la Compañía ofrece a sus empleados reconocimientos médicos más completos que los contemplados por normativa o convenio, además de una póliza de seguro médico privado con amplia cobertura que permite obtener condiciones más ventajosas también para sus familiares.

TALENTO Y FORMACIÓN

Dentro de la estrategia Global de Recursos Humanos, el Grupo Pernod Ricard cuenta con un Proceso de Talento y Desarrollo denominado “Let’s Talk Talent”, cuyo objetivo principal es construir un Plan de Desarrollo individual sólido y coherente para sus empleados. El proceso proporciona bases sólidas para asegurar que la Compañía tiene las capacidades adecuadas y brinda oportunidades de crecimiento a sus empleados, centrándose en los que tienen la capacidad y el potencial para ser considerados para puestos clave en la empresa a corto y largo plazo. Permite la identificación de riesgos, lagunas y planes de acción para garantizar la sostenibilidad del negocio en el Grupo Pernod Ricard.

Los empleados de PRW Spain son considerados su principal ventaja competitiva y es por ello por lo que la Compañía se preocupa por su desarrollo personal y profesional. Dentro del plan de formación de PRW Spain destaca el Programa de Liderazgo y Empoderamiento, que tiene como objetivos principales dar una visión global de los cambios experimentados en el ámbito empresarial y directivo, crear un entorno que fortalezca la motivación y el compromiso de los equipos y que favorezca la reflexión compartida y el intercambio de ideas y experiencias entre participantes y poner en práctica las más recientes tácticas de dirección de personas y equipos, además de capacitar a los participantes para conseguir potenciar el talento y habilidades de las personas a su cargo en procesos de cambio.

Incluido dentro de su plan de formación, PRW Spain dispone de un catálogo de formación interna, como

consecuencia del interés que tiene la Compañía en apoyar a sus empleados en su desarrollo. Desde el departamento de Recursos Humanos se promueve un entorno en el que, de forma proactiva, cada empleado pueda seguir adquiriendo conocimientos y habilidades continuamente. Su modelo se centra en aprender a través de la experiencia (desarrollo en el puesto de trabajo y aprendizaje a través de otros empleados), así como a través de formación oficial o reglada. Para ello, PRW Spain pone a disposición de sus empleados cursos tanto presenciales como online, entre otros.

El Grupo Pernod Ricard brinda una amplia gama de oportunidades de aprendizaje y desarrollo a sus empleados, que pueden estar diseñadas y ser impartidas localmente por cada filial o globalmente por Pernod Ricard University, plataforma que contiene programas que cubren todas las áreas de negocio, funcionales, de gestión y de liderazgo, con el objetivo de proporcionar apoyo a los participantes para que se desempeñen mejor en sus puestos de trabajo actuales y se preparen para los desafíos del futuro.

Asimismo, la Compañía cuenta, desde este año, con una plataforma de aprendizaje y certificación online denominada Coursera, mediante la cual, ofrece a sus empleados contenido educativo de primera calidad y credenciales de las mejores universidades y empresas. A través de esta plataforma se pretende impulsar el desarrollo de las habilidades de los empleados con aprendizaje basado en roles.

Número de horas de formación por categoría profesional

| Categoría profesional | Horas de formación |
|---------------------------------------|--------------------|
| Operario | 1334h |
| Personal administrativo | 1904h |
| Personal técnico y mandos intermedios | 702h |

COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO CON EL EMPLEADO

La comunicación interna es un elemento clave para PRW Spain. Poner en común es indispensable para crear diálogo e interactuar con los empleados de la Compañía, y así poder conocer su opinión y mantenerlos informados de la actualidad de la empresa y del sector.

Para ello, PRW Spain cuenta con diferentes canales corporativos de comunicación, entre los que destacan **My Portal**, la intranet que recoge las noticias más relevantes a nivel local y de Grupo, así como acceder a recursos y herramientas necesarias para realizar el trabajo diario; la herramienta de carácter social Teams; el correo electrónico; el WhatsApp corporativo; el circuito de pantallas o los tableros de anuncios, entre otros. Cabe señalar que la Compañía está actualmente inmersa en un proyecto de digitalización con el fin de que todos los empleados dispongan de un dispositivo móvil que facilite el acceso a todas las herramientas digitales y a toda la información de la Compañía.

PRW Spain también organiza varios eventos presenciales durante el año, como la presentación de resultados semestrales (diciembre y julio) en las que se ofrece un balance de la estrategia, objetivos y proyectos de la Compañía. Además, cada dos años celebra su Convención, un evento donde todos los empleados de la Compañía se juntan para compartir cuestiones estratégicas del negocio y, sobre todo, celebrar y disfrutar de momentos de *Convivialité*.

Asimismo, durante todo el año se llevan a cabo iniciativas que aportan valor al empleado y fomentan el compromiso y el espíritu de *Convivialité*, como catas virtuales, concursos que sirven de reclamo para profundizar el conocimiento de la Compañía con premios e invitaciones a eventos, celebración de días internacionales y también talleres para conocer mejor los productos del Grupo (taller de coctelería) y ser unos buenos embajadores, entre otros.

PRW Spain cree firmemente que para avanzar es necesario escuchar. Para ello, cuenta con una estrategia de encuestas bien definida que permite conocer la opinión de sus empleados sobre aspectos relevantes, tanto para el empleado como para el negocio, y seguir mejorando para crear el mejor entorno de trabajo.

- **ISay:** encuesta de clima laboral de carácter anual del Grupo Pernod Ricard que analiza categorías clave como el compromiso, cultura y valores, reconocimiento, entorno de trabajo y gestión del cambio, entre otras.
- **Your Voice:** consulta de carácter semestral que tiene como objetivo conocer los comportamientos que contribuyen a una cultura de alto rendimiento dentro de Pernod Ricard Winemakers y centrarse en las necesidades específicas de cada equipo.
- **Wellbeing:** encuesta de Pernod Ricard Winemakers para conocer el nivel de bienestar en cuanto a salud mental, física, nutrición y financiera y poder establecer las prácticas adecuadas que contribuyan a mejorar la salud y bienestar de los empleados.

Todas ellas ayudan a pasar de la opinión a la acción e impulsar así un cambio positivo tanto a nivel local como global.



5

DERECHOS HUMANOS

Para PRW Spain la protección y salvaguarda de los Derechos Humanos es una de sus prioridades, no sólo en el desarrollo de su actividad, sino también en su cadena de suministro y en la relación con la sociedad.

En este sentido, el Grupo Pernod Ricard cuenta con una Política Global de Derechos Humanos que establece los compromisos y procedimientos aplicables a todos los empleados, con la finalidad de garantizar que se respeten los Derechos Humanos en el ejercicio de su actividad. Debido a que esta Política afecta a todas las filiales del Grupo, en aquellos casos en los que la legislación local sea más rigurosa y favorable, se cumplirán las normas más estrictas que resulten de aplicación.

En su Política, el Grupo Pernod Ricard se compromete a evitar, de manera proactiva, los abusos en materia de Derechos Humanos y la complicidad con éstos por parte de los grupos de interés, así como a poner remedio a dichos abusos.

Los pilares en los que se sustenta la Política Global de Derechos Humanos son los siguientes:

En la propia actividad de la Compañía

- La Compañía trabaja constantemente para erradicar accidentes, riesgos y enfermedades laborales que puedan afectar tanto a sus empleados como a cualquier tercero con quien mantenga un vínculo contractual a la hora de proporcionar un servicio en sus instalaciones.
- PRW Spain valora la diversidad y la inclusión, promoviendo la igualdad de oportunidades y prohibiendo cualquier forma de discriminación.
- La Compañía prohíbe cualquier forma de acoso, comportamiento irrespetuoso o inadecuado, o represalia de cualquier tipo.
- PRW Spain aboga por el aprendizaje y el desarrollo personal de sus empleados. Además, periódicamente realiza una encuesta de opinión para comprender las expectativas de los empleados en el entorno laboral.
- La Compañía respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de sus empleados, fomentando tanto la transparencia como el diálogo abierto.
- PRW Spain se esfuerza por ofrecer a sus empleados un salario y un conjunto de beneficios sociales en línea con las prácticas de mercado, conforme a sus habilidades y rendimientos.
- La Compañía no permite ninguna forma de trabajo forzoso, de manera que todas las relaciones laborales deben ser voluntarias, y prohíbe la contratación de menores de edad, no permitiendo en ninguna circunstancia la explotación laboral infantil.

En la cadena de suministros

PRW Spain espera que los empleados que se relacionan con empresas ajenas al Grupo Pernod Ricard y en posición de establecer relaciones cliente-proveedor, apliquen las normas que la Compañía tiene establecidas, que se desarrollan en detalle en el apartado “Compra responsable” del Capítulo “6. Información sobre la sociedad” del presente Informe.

En sus comunidades locales

El Grupo Pernod Ricard, plenamente consciente de las implicaciones que pueden tener el uso de la tierra y el agua en la vida de las comunidades, establece, entre otros, el reconocimiento del derecho al agua como un Derecho Humano fundamental. Por ello, se respeta la necesidad del ser humano de acceder a fuentes sostenibles y al agua potable, y se aboga por la protección tanto de los ecosistemas como de las comunidades mediante adecuadas instalaciones de saneamiento. Además, el Grupo Pernod Ricard se compromete a establecer una estrategia de gestión del agua en base al nivel de riesgo.

Por otro lado, con respecto al uso de la tierra, la Compañía respeta todas las leyes nacionales y todas las normas internacionales en materia de Derechos Humanos relacionadas con el derecho a la tierra y a los recursos naturales de las comunidades locales. Las adquisiciones de tierra y los cambios de uso se llevan a cabo respetando los derechos de las personas y las comunidades afectadas.




Adicionalmente, la política de Derechos Humanos del Grupo Pernod Ricard está alineada con los principios fundamentales de la OIT, entre los que se destacan:

- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Convenios nº100 y 111).
- Prohibición de la mano de obra infantil y peores formas de trabajo infantil. (Convenios nº138 y 182).
- La abolición del trabajo forzoso. (Convenios nº29 y 105).
- El derecho de sindicación y de negociación colectiva. (Convenios nº87 y 98).
- La protección de los representantes de los trabajadores y no discriminación antisindical. (Convenio nº135).
- La igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares y mujeres embarazadas y lactantes. (Convenio nº156).



Como filial del Grupo Pernod Ricard, miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, PRW Spain está comprometida con seguir los Diez Principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



Durante el año 2021-2022, no se han recibido denuncias relacionadas con Derechos Humanos y la Compañía no ha identificado ningún incumplimiento de leyes o normativas en este sentido.

6 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Como se indicaba anteriormente, el fuerte sentido de la ética es uno de los valores fundamentales del Grupo Pernod Ricard. Sin integridad no puede haber éxito sostenible, por ello se han desarrollado un conjunto de herramientas de Compliance para servir de ayuda en la toma de decisiones correctas, en cualquier lugar, todos los días.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE NEGOCIO

Una de las herramientas más importantes es el Código de Conducta de Negocio del Grupo Pernod Ricard, actualizado en junio de este año, donde se definen las normas de una conducta de negocio ética y responsable que se espera que todos sus empleados y grupos de interés cumplan. En dicho Código de Conducta de Negocio, se hace referencia a los siguientes principios clave:

En la empresa

1 Prevenir el soborno y la corrupción. PRW Spain no ofrece ni acepta pagos, incentivos o cualquier otra cosa que pueda influir indebidamente en una decisión de negocio, para lo cual marca tres reglas: (i) no se ofrecerá, ni prometerá, ni dará nunca nada de valor a un funcionario público ni a nadie, como incentivo para actuar indebidamente; (ii) cualquier cosa de valor puede ser considerada un soborno (incluyéndose favores, promesas de empleo o promesas de una donación benéfica); (iii) cualquier tentativa de acto de corrupción debe ser denunciada.

2 Dar o recibir regalos y atenciones comerciales. PRW Spain no acepta ningún tipo de regalo o atención que tenga como objetivo influir indebidamente en las decisiones de negocio, ya que podría considerarse soborno. Las tres reglas que se marcan para ello son: (i) solo se deben intercambiar regalos y atenciones razonables y habituales en el negocio, cuando haya un propósito comercial legítimo; (ii) antes de ofrecer cualquier

tipo de regalo, se debe estudiar el impacto que éste tendría en caso de hacerse público; (iii) se debe buscar, de forma sistemática, la aprobación previa del regalo o atención, siempre que provenga de un funcionario público.

3 Trabajar de forma responsable con terceros. Los negocios que se realicen serán con socios comerciales que compartan los valores y normas éticas de PRW Spain. Para ello, se deberán examinar minuciosamente a través de las herramientas que la Compañía tiene al efecto y poder así colaborar en un espíritu de confianza mutua. A través de las normas para proveedores y procedimientos de comprobación, se pretende aumentar la sensibilización sobre la lucha contra la corrupción y el soborno, y también sobre los Derechos Humanos y el derecho laboral, salud y seguridad, impacto medioambiental, consumo responsable, integridad, evasión fiscal y prácticas comerciales justas.

- 4 **Velar por la competencia leal.** No se tolerarán acuerdos, intercambios de información comercial sensible o cualquier otro tipo de prácticas que obstaculicen la competencia leal.
- 5 **Cumplir con las normas de comercio mundiales.** PRW Spain, al pertenecer al Grupo Pernod Ricard, tiene el compromiso de cumplir con las complejas y cambiantes leyes de importación y exportación internacionales, incluyéndose tanto las sanciones comerciales, como los embargos, congelación de activos, restricciones y vetos.
- 6 **Ser leal y transparente.** Se evitarán las situaciones en las que los intereses y relaciones personales entren en conflicto con los intereses del Grupo Pernod Ricard.
- 7 **Proteger los activos de la Compañía.** Los recursos que se ponen al servicio de los empleados, tanto activos tangibles como intangibles, deben ser utilizados de manera responsable.

- 8 **Ser cordial, pero sin compartir en exceso.** La información confidencial o sensible no debe ser compartida. Los empleados deben ser conscientes de que algunos temas sensibles pueden ser especialmente controvertidos, por lo que no se deben adoptar posturas públicas cuando actúen dentro de su capacidad profesional.
- 9 **Comunicar abierta y sinceramente.** Se propone la implementación del envío de mensajes claros y coherentes entre compañeros de trabajo, clientes, inversores, autoridades públicas y otras partes interesadas, así como al público en general. La comunicación abierta y honesta crea confianza en las relaciones y mejora la reputación de la Compañía.
- 10 **Utilizar datos personales con respeto.** Los datos de carácter personal deben ser procesados de forma segura, confidencial y con equidad para cumplir con la legislación aplicable.

- 11 **Ser amable y respetuoso.** Todas las personas deben ser tratadas con respeto y dignidad. Cualquier conducta ofensiva, incluyendo, entre otras, el acoso, está prohibida en el lugar de trabajo y en el ámbito de influencia de los empleados, tratando PRW Spain con máxima seriedad cualquier comportamiento que pueda ser considerado intimidante, humillante u hostil.
- 12 **Valorar la diversidad y la inclusión.** PRW Spain fomenta la franqueza, la cooperación y la comunicación transparente.
- 13 **Crear un entorno de trabajo seguro.** La Política de Salud y Seguridad del Grupo Pernod Ricard se centra en desarrollar una cultura en la que la seguridad sea el eje de la *Convivialité*, en la que todos tengan un papel que desempeñar y en la que los empleados se responsabilicen de su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo.
- 14 **Crear Buenos Momentos de un Buen Lugar.** Fomentar el arte de compartir protegiendo la tierra, valorando a las personas, ayudando a preservar los recursos naturales, promoviendo el consumo responsable y creando un valor compartido para todos sus grupos de interés.



PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES

Además de lo recogido en el Código de Conducta de Negocio, PRW Spain cuenta con un mapa de riesgos contra la corrupción actualizado, que tiene como objetivo identificar con mayor precisión los riesgos en materia de corrupción de las actividades y procesos del Grupo Pernod Ricard. Éste es un requisito legal impuesto por la ley francesa Sapin II, que obliga al Grupo a implementar un Programa de Prevención de la Corrupción en todas sus filiales. PRW Spain se encuentra actualmente trabajando en los planes de acción previstos para la mejora en la gestión de riesgos contra la corrupción.

Asimismo, PRW Spain incorpora distintas acciones implícitas en sus procesos internos para prevenir que se puedan dar situaciones

en materia de blanqueo de capitales. En el ámbito financiero, la Compañía cuenta con un sistema de control para verificar que las operaciones financieras son realizadas de forma genuina mediante distintos procesos, como la implantación de un sistema automático para la emisión de facturas o la verificación de las mercancías recibidas conforme a dichas facturas. Además, el 99% de las operaciones comerciales realizadas por PRW Spain son con filiales del Grupo Pernod Ricard. Otros de los procesos preventivos que cabe destacar es que la Compañía participa en programas de detección de blanqueo de capitales con las entidades bancarias con las que trabaja y no realiza operaciones en metálico para importes significativos.

POLÍTICAS EN MATERIA DE COMPLIANCE

PRW Spain cuenta, además, con diferentes políticas internas en materia de Compliance que complementan lo dispuesto en el Código de Conducta de Negocio del Grupo Pernod Ricard. Entre otras, cabe destacar las siguientes:

- **Política de viajes y gastos de empleados**

Su objetivo es definir los estándares mínimos requeridos a los empleados en la gestión de sus gastos profesionales en línea con las mejores prácticas, así como proporcionar consistencia y controlar el coste y efectuar controles adecuados sobre los gastos. Además, ofrece a los empleados la mejor calidad y precio para todos los servicios incluidos y garantiza la seguridad de los empleados siempre que viajen por motivos profesionales y su trazabilidad.

- **Política antisoborno**

Tiene como objetivo asegurar que todos los empleados de PRW Spain, así como aquellos que actúen en su nombre, cumplen con los estándares éticos empresariales y con las leyes antisoborno aplicables.

- **Política sobre aceptación de regalos y conflicto de intereses**

En ella se establece que ningún empleado ni familiares pueden recibir, directa o indirectamente, en el domicilio particular o en el centro de trabajo, ningún regalo, invitación, derecho, beneficio y/o cualesquiera otros bienes o servicios de valor de ninguna organización, incluyendo proveedores, clientes, agencias, distribuidores o intermediarios con los que PRW Spain mantenga o prevea mantener relaciones profesionales.

- **Política de conservación de documentos y datos personales**

Su objetivo es garantizar que en PRW Spain se mantienen unas prácticas de gestión de documentos adecuadas y eficaces y que todos los empleados conocen y cumplen con los requisitos legales relativos a la conservación de documentos y datos de carácter personal.

- **Política de donaciones**

Todas las donaciones que realiza PRW Spain están en línea con los cuatro pilares que componen la estrategia de Sostenibilidad y Responsabilidad del Grupo. Cada una de las solicitudes de donación recibidas son valoradas por el responsable de Sostenibilidad y Responsabilidad de PRW Spain.

CANALES DE DENUNCIAS

PRW Spain promueve un entorno de seguridad, facilitando que todo el mundo pueda denunciar, hablar sin reservas y buscar ayuda y orientación sobre los temas abordados en su Código de Conducta de Negocio, así como en el resto de las normas, políticas y procedimientos aplicables.

Los empleados de PRW Spain deben sentirse cómodos haciendo una pregunta o denunciando de buena fe una preocupación a través de cualquier canal. Pueden estar seguros de que su denuncia será tratada con seriedad y solucionada de la manera más rápida y confidencial posible. Los empleados pueden utilizar cualquiera de los canales internos puestos a su disposición al efecto, dirigiéndose a su superior jerárquico, al Comité de Ética o al departamento de Recursos Humanos.

El Comité de Ética es un órgano colegiado, compuesto por la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección Financiera y el responsable de Asesoría Jurídica. Además de gestionar las denuncias que recepciona como canal de denuncias, se encarga de velar por el cumplimiento en todas las áreas de la Compañía. En caso de detectar cualquier incumplimiento, propone planes de acción y realiza su seguimiento.

Otro de los canales de denuncia que el Grupo Pernod Ricard ha puesto a disposición de sus

empleados es Speak Up, un canal de denuncias externo, seguro y confidencial que funciona 24 horas al día, los 7 días de la semana. Cualquier persona que trabaje con PRW Spain, ya sea un empleado, un colaborador externo u ocasional, así como sus clientes, proveedores e intermediarios pueden utilizar Speak Up para informar de una preocupación. La herramienta permite llevar a cabo las verificaciones necesarias para confirmar la veracidad de los hechos denunciados. Durante el presente ejercicio, la Compañía no ha recibido denuncias por este canal.

El Grupo Pernod Ricard tiene una política de tolerancia cero con las represalias contra cualquier persona que haya denunciado una situación o apoyado una investigación de buena fe. Cualquier forma de represalia será tratada con la máxima seriedad y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias y diligencias penales, conforme a la legislación local.

Adicionalmente, todos los años, los empleados de PRW Spain que componen el Equipo de Liderazgo, grupo compuesto por los responsables de cada área de negocio, en cumplimentar el Annual Compliance Report, un documento a través del que confirman que cumplen con las normas, políticas corporativas y procedimientos que aplican al negocio. Este cuestionario permite reportar denuncias, así como informar al Comité de Ética del grado de cumplimiento de cada área de negocio de PRW Spain.



7

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Pernod Ricard Winemakers Spain, consciente de que su actividad impacta directamente en la sociedad, tiene como objetivo generar valor y contribuir a ella.

Una de las formas en las que PRW Spain ejerce un impacto positivo en la sociedad es en la generación de empleo y desarrollo local. En sus procesos de selección priman por la contratación local, siendo ésta de más del 70%. Las características del sector y el modelo de negocio favorecen que la Compañía pueda optar por la contratación local, puesto que la cercanía es un factor determinante para la contratación de personas en puestos fijos y de carácter presencial, existiendo además un número suficiente de candidatos formados en el sector.

Así como se fomenta la contratación de personal local, en PRW Spain también se

impulsa la contratación de proveedores locales. Cabe destacar que más del 50% del gasto total de la Compañía en proveedores recae en proveedores que tienen su domicilio social en las ubicaciones en las que PRW Spain desarrolla su actividad, principalmente en La Rioja, Álava y Burgos.

También cuenta con programas sociales para fomentar las relaciones con las comunidades, participando activamente en distintas campañas con fundaciones y ONGs, tales como la participación de la compañía en la Semana de la Mujer, la campaña del Día Internacional de las Personas con Discapacidad y el calendario solidario, todas ellas de Fundación Adecco.

Aportaciones de Pernod Ricard Winemakers Spain a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro a cierre de año fiscal 2022:

| | |
|---|--|
| Semana de la Mujer de Fundación Adecco | 640€ |
| Campaña Día Internacional de las Personas con Discapacidad de Fundación Adecco* | 640€ |
| Calendario solidario de Fundación Adecco* | 1.850€ |
| Contribución para punto verde** de las botellas | 195.737,81€ |
| Aportación anual para programas de consumo responsable e investigación del vino a nivel sectorial | 51.090€ a la Federación Española del Vino (coordinadora nacional del programa europeo Wine in Moderation) 7.820,66€ a la Fundación para la Investigación del Vino y la Nutrición (FIVIN) 532,4€ a la Plataforma Tecnológica del Vino |

*Aportaciones cubiertas por la donación en cumplimiento de la Ley General de Discapacidad de 2020.

**El punto verde es la principal fuente de financiación en España del sistema de reciclaje de envases que gestiona Ecovidrio. Está basado en las cuotas que pagan las empresas envasadoras por la cantidad de envases que ponen en el mercado, cumpliendo con el Principio de Responsabilidad Ampliada del Productor. La cantidad indicada se refiere al año natural.

ALIANZAS CON ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

PRW Spain busca ser parte fundamental y un referente en los foros donde se toman las decisiones que puedan afectar al sector vinícola en general y a los compromisos que defiende la Compañía en particular. Establecer una visión compartida y desarrollar una relación positiva, fluida y estable en el tiempo con otras empresas, organismos públicos y privados es parte de su responsabilidad como negocio. Por ello, la Compañía está presente en las siguientes entidades:

A nivel internacional

- Organización Internacional de la Viña y el Vino
- Comité Europeo de Empresas de Vino

A nivel nacional

- Federación Española del Vino
- Interprofesional del Vino de España
- Fundación para la Investigación del Vino y la Nutrición
- Ecovidrio

A nivel regional

- Grupo Rioja
- Consejo Regulador de Rioja
- Asociación de Bodegas Acogidas a la Denominación de Origen Ribera de Duero
- Consejo Regulador de Denominación de Origen Ribera de Duero

COMPRA RESPONSABLE

PRW Spain es consciente, tal y como indica en su Política Global de Derechos Humanos, de que el impacto de su actividad en la sociedad proviene principalmente de la cadena de suministro y de las relaciones con clientes, proveedores y subcontratistas, con quienes pretende establecer un vínculo sostenible que mitigue el impacto directo en la sociedad y en el medioambiente.

Por ello, PRW Spain insta a sus proveedores y subcontratistas a adherirse al compromiso en materia de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Pernod Ricard. Mediante la creación de una herramienta de identificación de riesgos en materia de Sostenibilidad y Responsabilidad, PRW Spain puede identificar qué proveedores y subcontratistas deberían evaluarse como prioridad. Adicionalmente, a través del uso de la **plataforma EcoVadis**, la Compañía puede evaluar la sostenibilidad de proveedores y subcontratistas. También lleva a cabo **auditorías en materia ética y social** de proveedores y subcontratistas según las normas SMETA.

Como consecuencia de la consideración de que el éxito está estrechamente vinculado con la forma en que desempeña su actividad, el Grupo Pernod Ricard, en su propósito de involucrar a sus proveedores en su compromiso en materia de Sostenibilidad y Responsabilidad, cuenta con su **Código para Proveedores**. Con su aceptación, los proveedores asumen el compromiso de la Compañía en materia de empleo y Derechos Humanos (entre otros, prohibición de discriminación, prohibición de abuso y acoso, prohibición de trabajo infantil y

prohibición de trabajo forzoso); en materia de salud y seguridad (como, por ejemplo, seguridad en el trabajo o preparación ante

emergencias); en materia de medioambiente (identificación de riesgos, agricultura sostenible, restricciones sobre productos, entre otros); en materia de ética y prácticas legítimas de negocio (como pueden ser información confidencial, propiedad intelectual o evasión fiscal); y en materia de consumo responsable.

En relación con lo expuesto en el párrafo anterior, a finales de 2020, el Grupo Pernod Ricard implementó su herramienta online de diligencia debida denominada **Partner Up**, cuyo objetivo es comprobar, antes del inicio de una relación contractual con un nuevo proveedor o cliente, si éste presenta riesgos en materia de Compliance y, a su vez, comprobar si comparte el valor fundamental del Grupo Pernod Ricard de realizar negocios con integridad. Es una medida adicional que sirve para prevenir, detectar y sancionar cualquier acto de corrupción. El funcionamiento de la herramienta es práctico y sencillo, permitiendo conocer de forma ágil cualquier riesgo que pueda entrañar establecer relaciones contractuales con un proveedor o cliente determinado. Partner Up emite una calificación de riesgo, en base a lo cual permite a la Compañía implementar planes de acción para evitar o mitigar el riesgo en cuestión. Esta herramienta es utilizada por todas sus filiales. En PRW Spain el registro de un proveedor o cliente en Partner Up forma parte del procedimiento interno de alta de proveedores y clientes en el maestro correspondiente.



CONSUMIDORES: SATISFACCIÓN Y SALUD Y SEGURIDAD

Los vinos de PRW Spain reúnen a las personas y desempeñan un valioso papel en la sociedad. Por ello, la Compañía se compromete a ofrecer productos y servicios de la más alta calidad, a dotar de información exhaustiva sobre sus productos, promover el consumo responsable de alcohol, así como a dar respuesta a las expectativas y necesidades de sus consumidores y clientes.

Como anfitriones responsables, el objetivo de PRW Spain es que sus vinos y experiencias se disfruten de forma responsable, velando por la salud y seguridad de sus empleados, consumidores y sociedad en general. Para ello, cuenta con una completa estrategia de consumo responsable que contribuye directamente al ODS3 “Salud y bienestar” (ver apartado “Promoción del consumo y experiencias responsables”). Asimismo, como Compañía centrada en el consumidor, la satisfacción de los clientes y consumidores es una prioridad, por lo que PRW Spain asegura una correcta gestión de calidad, así como una continua gestión de sugerencias y reclamaciones.

GESTIÓN DE CALIDAD

Todos los centros de trabajo de PRW Spain, incluido el área de cultivos, están certificados en el Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001:2015. Las bodegas también cuentan con el certificado de Seguridad Alimentaria ISO 22000 FSSC:2018. Ambos permiten asegurar

que los procesos se desarrollan bajo altos estándares de calidad e inocuidad y que las operaciones mejoren continuamente. Además, todos los procesos están trazados y sujetos a controles exhaustivos para garantizar los máximos estándares de calidad, fiabilidad y valor.

SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL CONSUMIDOR

PRW Spain considera que todas las consultas, sugerencias, quejas y/o reclamaciones por parte de consumidores, clientes y otros grupos de interés son una oportunidad de mejora. Con el fin de gestionarlas de la mejor forma posible, la Compañía cuenta con un requerimiento operativo que asegura que todas las ellas son atendidas, documentadas, analizadas y resueltas adecuadamente y a la mayor brevedad posible, para cumplir así con los requisitos de calidad mínimos marcados por el Grupo Pernod Ricard.

Las sugerencias y reclamaciones se reciben a través de distintos canales en función del tipo

de grupo de interés/remitente y la temática en cuestión: las redes sociales de las marcas, el mail de contacto de las webs de marcas, el mail general de Compañía, línea telefónica, las visitas a bodega o a través de los distribuidores.

Todas ellas se introducen y categorizan en una herramienta global del Grupo Pernod Ricard a la que todas las filiales del Grupo tienen acceso para poder establecer los flujos correctos a la hora de atender cada petición, especialmente para aquellas reclamaciones de consumidores y clientes de otros mercados. El área de Calidad, dentro del departamento de Desarrollo Sostenible, es quien se encarga de analizar y hacer el seguimiento correcto de cada

reclamación, en colaboración con las demás áreas implicadas de la Compañía según la naturaleza de dicha reclamación.

Esta herramienta diferencia entre las reclamaciones sobre “envíos” (normalmente las referidas a la distribución y logística por parte de clientes) y aquellas específicas sobre “calidad del producto”. En todos los casos, la Compañía procede a la investigación del suceso, y una vez analizadas las causas, el equipo toma las acciones correctivas pertinentes y ofrece una respuesta al

cliente o consumidor que ha iniciado la queja. Adicionalmente, cuando se considera que el motivo de la queja puede suponer un riesgo significativo para los consumidores o para la Compañía, es tratada de inmediato y se informa a la Dirección de PRW Spain.

Finalmente, con carácter anual, se elabora un análisis global de la cantidad y tipos de reclamaciones recibidas, para evaluar su evolución a lo largo del tiempo.

Durante el año 2021-2022 se han recibido 169 reclamaciones a nivel mundial, de las cuales a fecha de emisión de este informe se han cerrado el 88%.

INFORMACIÓN AL CONSUMIDOR

Proporcionar a los consumidores información de calidad sobre el contenido de los productos de la Compañía, los posibles riesgos para la salud y cómo disfrutarlos de forma responsable, ha sido siempre un compromiso clave para el Grupo Pernod Ricard, de forma que puedan tomar decisiones informadas y responsables sobre el alcohol. En este sentido:

- Todas las botellas de vino de PRW Spain incluyen en la contraetiqueta la **información calórica** del producto, así como el **logo de la mujer embarazada** advirtiendo del peligro del consumo del vino en estado de gestación. De hecho, Pernod Ricard fue pionero en Europa en introducir este logo. Este año la Compañía ha dado un paso más y ha empezado a incluir el **logotipo de restricción de edad y otro de advertencia contra la conducción** en estado de embriaguez en todas las contraetiquetas de sus botellas.



- Actualmente el 100% de las botellas incluyen el logo Wine in Moderation y una dirección de información al consumidor acerca del consumo responsable en función del destino del producto.
- Conscientes de que los consumidores demandan transparencia sobre los productos que consumen, el Grupo Pernod Ricard también está trabajando en una **etiqueta digital**, a través de la lectura de un código QR en la contraetiqueta, para informar a los consumidores sobre los riesgos para la salud relacionados con el consumo de alcohol, cómo consumir sus productos de forma responsable y otra información relevante sobre el producto, como la información nutricional e ingredientes. Adicionalmente, PRW Spain ha participado con la marca Campo Viejo en el programa piloto de U-Label del Comité Europeo de Empresas del Vino (CEEV) y spiritsEUROPE, una plataforma de etiquetado electrónico que permitirá a los consumidores de toda Europa acceder a información relevante, estandarizada y detallada de los productos del sector de del vino y bebidas espirituosas.

PROMOCIÓN DEL CONSUMO RESPONSABLE Y EXPERIENCIAS RESPONSABLES

El Grupo Pernod Ricard y PRW Spain son conscientes de que el abuso y el consumo inadecuado del alcohol puede causar serios problemas a las personas y a la comunidad. Por ello, luchan contra el consumo excesivo de alcohol en la sociedad tomando medidas contra el mismo y comprometiéndose con las partes interesadas para lograr un cambio real.

Crear *Convivialité* exige ayudar a los consumidores adultos a tomar decisiones responsables sobre si beber o no alcohol y cuándo y cómo hacerlo, siempre asegurando que se respetan los niveles máximos recomendados de consumo moderado. Para ello, PRW Spain informa a sus consumidores y empleados de los riesgos del consumo excesivo de alcohol; desarrolla prácticas de comunicación y marketing responsable; fomenta experiencias sostenibles y responsables, y colabora con el sector para la promoción y concienciación del consumo responsable en la sociedad.

Apoyar el ODS 3 (Salud y Bienestar) y evitar y disminuir el consumo inapropiado de alcohol en la sociedad es clave para la Compañía, y con el objetivo de aunar fuerzas para lograr avances y crear un impacto real, entabla alianzas con otros miembros del sector, gobiernos y comunidades locales, apoyando así el ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos).



COMUNICACIÓN RESPONSABLE

PRW Spain garantiza que toda la comunicación, ya sea corporativa o de marca, se prepara con el adecuado sentido de la ética y responsabilidad social, respetando a todos los públicos y protegiendo especialmente a los menores de edad tanto en las campañas digitales como impresas.

Todas ellas se ajustan al **Código de Comunicaciones Comerciales** del Grupo Pernod Ricard, una guía que recoge las reglas de oro para cumplir con los estándares más exigentes en materia de comunicación responsable. En ella se incluyen cuestiones como el fomento del consumo responsable de alcohol, la prohibición de dirigirse a menores en los mensajes publicitarios, mensajes claros en contra del consumo de alcohol y la conducción bajo sus efectos, temas relacionados con la salud y el embarazo, límites a la hora de relacionar el consumo de alcohol con cuestiones como el rendimiento y el éxito social o sexual, así como ciertos estereotipos que pueden resultar sensibles en determinados contextos culturales. También contiene instrucciones específicas para la comunicación a través de redes sociales o el trabajo con *influencers*. Este Código se comparte con las agencias de comunicación, marketing y publicidad con las que se trabaja para asegurarse de que todos están alineados con los principios que marca el Grupo.

Asimismo, todas las campañas de marketing se envían a aprobación del **Panel de Marketing Responsable** de Pernod Ricard, quien decide, de acuerdo con el Código Comercial, si se pueden publicar o necesitan ser modificadas para ajustarse completamente a los criterios del Grupo.

Adicionalmente, todas las personas que trabajan en las áreas de marketing, relaciones institucionales y comunicación cuentan con **formación en marketing responsable**, un módulo desarrollado por el Grupo Pernod Ricard y de obligatorio cumplimiento para las áreas anteriormente citadas.

Para reforzar el compromiso de PRW Spain con una comunicación ética y responsable, la Compañía también aplica el **Código de Comunicación Comercial del Vino de la Organización Interprofesional del Vino Español** (OIVE).

Por último, con el objetivo de proteger a los menores y restringir el acceso al marketing y publicidad digital sólo a consumidores adultos, el Grupo cuenta con unos **Principios Rectores Digitales** que se aplican en todos los sitios web, aplicaciones y redes sociales, tanto de marcas como corporativas, de todas las filiales de Pernod Ricard. Estos Principios han sido desarrollados junto con los demás miembros de la Alianza Internacional para el Consumo Responsable (IARD), en el marco del compromiso de los productores de cerveza, vino y bebidas espirituosas para reducir el consumo nocivo del alcohol.

Los Principios Rectores Digitales se componen de las siguientes 5 salvaguardas:

- Página de afirmación de la edad: restringir los perfiles para que sólo sean visibles para aquellos que declaren ser mayores de la edad mínima legal.
- Un aviso de reenvío (FAN): recordar a los usuarios que no deben reenviar contenidos a menores de edad.
- Mensaje de consumo responsable: recordar a los usuarios que beban de forma responsable.
- Un distintivo o declaración de "perfil oficial": verificar las páginas de medios sociales para que los usuarios sepan que es la página oficial de la marca.
- Directrices comunitarias sobre la política de contenidos generados por los usuarios (UGC): compartir con los usuarios la política de la compañía en relación con el contenido que los usuarios pueden publicar o compartir en la página.

El cumplimiento de estos principios digitales es auditado por un externo: la Alianza Europea de Normas de Publicidad (EASA) con el apoyo de la Federación Mundial de Anunciantes (WFA).

EXPERIENCIAS RESPONSABLES

Como anfitriones responsables, PRW Spain se compromete a que todos aquellos que visiten sus bodegas y acudan a sus eventos corporativos y de marca disfruten de una experiencia responsable, segura y memorable.

Para crear el entorno adecuado, cualquiera que sea el espacio y momento, la Compañía aplica la **Guía para Eventos Sostenibles y Responsables** del Grupo Pernod Ricard. Esta guía incluye aspectos como el servicio responsable de alcohol, el uso de alimentos y bebidas, uso de materiales sostenibles y reciclables, el transporte y la comunicación responsable, entre otros. En línea con los contenidos de esta guía, y con el objetivo de apoyar a que los propios empleados sean un modelo de moderación y embajadores de estos principios en el exterior, el Grupo ha desarrollado una formación sobre el servicio responsable, así como puesto a

disposición consejos y herramientas sobre cómo ser anfitriones e invitados responsables.

En las bodegas de la Compañía también se aplican varios de los principios que introduce la guía. Las bodegas están comprometidas en la creación de buenos momentos, momentos de disfrute, momentos para compartir... de un buen lugar, un lugar que cuida a las personas, al medio ambiente y a su comunidad. Algunas de las prácticas sostenibles y responsables que actualmente se llevan a cabo son:

- Cuidar la cantidad de vino que se sirve en las copas y, por supuesto, nunca servir a menores de edad ni a mujeres embarazadas.
- Introducción de una carta de aperitivos y snacks para asegurar que se ingieren alimentos ricos en hidratos de carbono y proteínas cuando se consume alcohol.
- Facilitar y animar a que se consuma agua durante la cata en los puntos accesibles y visibles que se han habilitado para que todos los visitantes puedan hidratarse adecuadamente. Además, esta agua es de KM Zero; es decir, agua que llega directamente a la red y que no tiene ningún tipo de tratamiento, salvo un proceso de microfiltración para eliminar cualquier olor o sustancia que pueda afectar al sabor del agua.
- Se buscan alternativas sostenibles a los envases de plástico de un solo uso: botellines de cristal, vasos de cartón... Además, las bodegas cuentan con contenedores de reciclaje comunes para depositar los residuos en el lugar correcto.
- En el caso concreto de Bodegas Campo Viejo, durante el último año se ha puesto en marcha un servicio gratuito de minibús durante una época concreta del año, en colaboración con el ayuntamiento de Logroño, para tratar de mitigar riesgos relacionados con la conducción y el consumo de vino.



El compromiso del Grupo Pernod Ricard va más allá y actualmente está trabajando en el desarrollo de un certificado que acredite que todas las bodegas acogen visitas y experiencias que cumplen con los más altos estándares de calidad, sostenibilidad y responsabilidad.

PROMOCIÓN DEL CONSUMO RESPONSABLE A TRAVÉS DE WINE IN MODERATION

Las iniciativas preventivas son una forma eficaz de luchar contra el uso nocivo del alcohol y de mantener el consumo de alcohol como una experiencia segura y agradable. Para ello, el Grupo Pernod Ricard y PRW Spain trabajan codo con codo con los compañeros de la industria, los gobiernos, la sociedad civil y los organismos de la ONU, ya que un cambio real sólo puede lograrse al unísono con los demás actores de la sociedad.

En este sentido, el Grupo Pernod Ricard es miembro de la Alianza Internacional para el Consumo Responsable (IARD), una organización sin ánimo de lucro formada por los principales productores mundiales de cerveza, vino y bebidas espirituosas que se han unido con un propósito común: formar parte de la solución para combatir el consumo nocivo de alcohol. Desde 2012 han ido adquiriendo diferentes compromisos relacionados con el marketing responsable, la reducción del consumo de alcohol y la conducción por parte de menores, así como garantizar que el marketing y la comercialización de los productos sólo llegue a los mayores de edad y evitar así el consumo de alcohol por parte de menores de edad. Todo ello siempre en apoyo a los objetivos de Naciones Unidas y de la Organización Mundial de la Salud.

Wine in Moderation

PRW Spain lleva promocionando el consumo responsable a través del programa Wine in Moderation (WIM) desde 2009.

El programa WIM, liderado en España por la Federación Española del Vino (FEV), es el compromiso del sector vitivinícola europeo por hacer llegar, tanto a consumidores como a la sociedad en general, los valores del vino y sus pautas de consumo moderado y responsable.

PRW Spain apoya cualquier campaña que se desarrolle en el seno de este programa y además, incluye el logo “Wine in Moderation” en todas las contraetiquetas de sus botellas, junto con un mensaje de consumo responsable “El vino sólo se disfruta con moderación” o “Enjoy wine responsibly” en su versión en inglés. El uso del logotipo WIM no solo se limita a las botellas, sino que la Compañía también lo inserta en todo el material promocional y corporativo que elabora y en las páginas web de sus marcas.



8 ANEXOS

ANEXO 1:

INDICADORES RELATIVOS AL PERSONAL

A continuación, se incluyen parte de los indicadores cuantitativos requeridos por la Ley 11/2018 relativos al capítulo 4 “Cuestiones sociales y relativas al personal” del presente Informe.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional a cierre de año fiscal 2022

| Categoría Profesional | Hombre | | | Mujer | | | Total |
|---------------------------------------|--------|-------|-----|-------|-------|-----|-------|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 | |
| Comité de dirección | - | 1 | - | | 5 | 1 | 7 |
| Operario | 8 | 81 | 32 | 1 | 8 | 3 | 133 |
| Personal administrativo | 6 | 16 | 6 | 6 | 48 | 10 | 92 |
| Personal técnico y mandos intermedios | - | 31 | 15 | | 28 | 1 | 75 |
| Total | 14 | 129 | 53 | 7 | 89 | 15 | 307 |

Todos los empleados de la Compañía se encuentran ubicados en España.

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre de año fiscal 2022

| Tipo de Contrato | Hombre | | | Mujer | | | Total |
|------------------|--------|-------|-----|-------|-------|-----|-------|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 | |
| Indefinido | 10 | 124 | 53 | 3 | 83 | 15 | 288 |
| Temporal | 4 | 5 | | 4 | 6 | | 19 |
| Total | 14 | 129 | 53 | 7 | 89 | 15 | 307 |

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

| | Indefinido | Temporal | Total |
|---------------------------------------|------------|----------|-------|
| Comité de dirección | 8 | 0 | 8 |
| Operario | 125 | 24 | 149 |
| Personal administrativo | 79 | 11 | 90 |
| Personal técnico y mandos intermedios | 75 | 1 | 76 |
| Total | 287 | 36 | 323 |

| | Indefinido | Temporal | Total |
|-------|------------|----------|-------|
| <30 | 11 | 17 | 28 |
| 30-50 | 204 | 15 | 219 |
| >50 | 72 | 4 | 76 |
| Total | 287 | 36 | 323 |

| | Indefinido | Temporal | Total |
|--------|------------|----------|-------|
| Hombre | 185 | 22 | 207 |
| Mujer | 102 | 14 | 116 |
| Total | 287 | 36 | 323 |

Promedio anual de jornadas a tiempo completo y parcial por sexo, edad y clasificación profesional

| | Completa | Parcial | Total |
|---------------------------------------|----------|---------|-------|
| Comité de dirección | 8 | 0 | 8 |
| Operario | 140 | 9 | 149 |
| Personal administrativo | 69 | 21 | 90 |
| Personal técnico y mandos intermedios | 71 | 5 | 76 |
| Total | 288 | 35 | 323 |

| | Completa | Parcial | Total |
|-------|----------|---------|-------|
| <30 | 26 | 2 | 28 |
| 30-50 | 204 | 15 | 219 |
| >50 | 57 | 19 | 76 |
| Total | 288 | 35 | 323 |

| | Completa | Parcial | Total |
|--------|----------|---------|-------|
| Hombre | 194 | 13 | 207 |
| Mujer | 94 | 22 | 116 |
| Total | 288 | 35 | 323 |

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

a cierre de año fiscal 2022

| | Hombre | | | Mujer | | | Total |
|---------------------------------------|--------|-------|-----|-------|-------|-----|-------|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 | |
| Operario | - | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| Personal administrativo | - | - | - | - | - | 1 | 1 |
| Personal técnico y mandos intermedios | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| Total | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | 4 |

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

Datos en euros a cierre del año fiscal 2022

| | Hombre | Mujer |
|---------------------------------------|--------|--------|
| Operario | 25.421 | 26.191 |
| Personal administrativo | 36.430 | 30.706 |
| Personal técnico y mandos intermedios | 46.829 | 44.284 |

| | <30 | 30-50 | >50 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|
| Operario | 21.896 | 25.992 | 24.998 |
| Personal administrativo | 24.886 | 32.414 | 39.997 |
| Personal técnico y mandos intermedios | - | 44.294 | 52.656 |

Datos en euros a cierre del año fiscal 2021

| | Hombre | Mujer |
|---------------------------------------|--------|--------|
| Operario | 27.127 | 26.498 |
| Personal administrativo | 36.207 | 31.203 |
| Personal técnico y mandos intermedios | 63.604 | 42.451 |

| | <30 | 30-50 | >50 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|
| Operario | 24.487 | 27.049 | 27.049 |
| Personal administrativo | 25.442 | 32.929 | 32.929 |
| Personal técnico y mandos intermedios | 24.000 | 49.504 | 49.504 |

La remuneración media se ha calculado a partir de los empleados a cierre de ejercicio, teniendo en cuenta su retribución fija. Por otro lado, para el cálculo de las remuneraciones se ha excluido al personal prejubilado.

Brecha Salarial

a cierre de año fiscal 2022

| | Brecha Salarial |
|---------------------------------------|-----------------|
| Operario | -3% |
| Personal administrativo | 16% |
| Personal técnico y mandos intermedios | 6% |

Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

a cierre de año fiscal 2022

El salario mínimo de la compañía es de 14.860€ brutos fijos anuales. Este salario se encuentra un 6,14% por encima del salario mínimo en España.

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

Datos en euros a cierre de año fiscal 2022

| | Remuneración Media |
|--------|--------------------|
| Hombre | 165.278 |
| Mujer | 229.317 |

Convenios colectivos aplicables

La totalidad de los empleados de PRW Spain se encuentran cubiertos por convenios colectivos. Tomando como referencia la actividad que desarrollan así como su ubicación geográfica, los principales convenios de aplicación a los empleados de la Compañía son los siguientes: Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Industrial Vinícolas y Alcohólicas de la Comunidad Autónoma de la Rioja; Convenio Colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial para el sector del temporero para la actividad agropecuaria de Álava; Convenio Colectivo de trabajo para la actividad agropecuaria de la Comunidad Autónoma de la Rioja; Convenio Colectivo para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos; Convenio Colectivo para el sector de la industria y comercio del vino de Álava; y Convenio Colectivo del sector de industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y comercio al por mayor.

ANEXO 2:

TABLA DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

| Contenidos Ley 11/2018 INF | | | | |
|---|---|---|--|------------------|
| Epígrafe | Subepígrafe | Apartado de la Ley | Estándar GRI de referencia | Número de página |
| Modelo de Negocio | Descripción del modelo de negocio del grupo | Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. | GRI 102-1 Nombre de la organización | 5 |
| | | | GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios | 5 |
| | | | GRI 102-3 Ubicación de la sede | 5 |
| | | | GRI 102-4 Ubicación de las operaciones | 6 |
| | | | GRI 102 -5 Propiedad y forma jurídica | 5 |
| | | | GRI 102 -6 Mercados servidos (ubicación geo, tipo clientes y beneficiarios) | 6 |
| | | | GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades | 9 a 12 |
| | | | GRI 102-7 Dimensión (tamaño) de la organización | 5 |
| | | | GRI 102-18 Estructura de Gobernanza | 6 |
| | | | GRI 102-22 Composición del máximo órgano del gobierno y sus comités | 6 |
| | | | GRI 103 -2 Enfoque de Gestión y sus componentes | 5, 8 a 12 |
| | | | GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades | 13 |
| | | | GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 13 |
| | | | GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo | 13 |
| | | | GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales | 13 |
| Cuestiones Sociales y Relativas al Personal | Empleo | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 61 |
| | | | GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 61 |

| | | | | |
|--|--------------------------|--|--|---------|
| | | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | <i>GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores</i> | 61 |
| | | Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | <i>GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores</i> | 61 a 62 |
| | | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | <i>GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos)</i> | 62 |
| | | Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | <i>GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, sexo y edad</i> | 62 a 63 |
| | | Brecha Salarial | <i>GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres</i> | 63 |
| | | Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | <i>GRI 202-1 Proporciones del salario estándar de nivel de entrada por género en comparación con el salario mínimo local</i> | 63 |
| | | La remuneración media de los consejeros y Comité de Dirección, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | <i>GRI 102-35 Políticas de retribución</i> | 63 |
| | | Implantación de medidas de desconexión laboral | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (desconexión laboral)</i> | 37 |
| | | Empleados con discapacidad | <i>GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).</i> | 32 |
| | Organización del trabajo | Organización del tiempo de trabajo | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (organización del tiempo de trabajo)</i> | 37 |
| | | Número de horas de absentismo | <i>GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral</i> | 36 |

| | | | | |
|--|---------------------|--|--|---------|
| | | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | <i>GRI 401-3 Permisos parentales</i> | 37 |
| | Salud y Seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad)</i> | 33 a 36 |
| | | | <i>GRI 403-5 Formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo</i> | 34 |
| | | Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | <i>GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral</i> | 36 |
| | | Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | <i>GRI 403-10 Dolencias y Enfermedades Laborales</i> | 36 |
| | Relaciones Sociales | Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | <i>GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)</i> | 39 |
| | | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | <i>GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva</i> | 64 |
| | | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo | <i>GRI 403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo</i> | 64 |
| | Formación | Políticas implementadas en el campo de la formación | <i>GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición</i> | 38 |
| | | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | <i>GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado</i> | 38 |
| | Accesibilidad | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)</i> | 32 |
| | Igualdad | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Diversidad e igualdad de oportunidades)</i> | 30 a 32 |
| | | | <i>GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i> | 61 |

| | | | | |
|---|---------------|--|--|-------------|
| | | Planes de igualdad | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)</i> | 30 a 32 |
| | | Medidas adoptadas para promover el empleo | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Empleo)</i> | 30, 31 y 32 |
| | | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)</i> | 31 |
| | | La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)</i> | 32 |
| | | Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)</i> | 32 |
| | | | <i>GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas</i> | 31 |
| Información sobre cuestiones medioambientales | General | Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad | <i>GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades</i> | 15, 16, 17. |
| | | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | <i>GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución</i> | 16 |
| | | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | <i>GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales</i> | 15, 17 y 18 |
| | | Aplicación del principio de precaución | <i>GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución</i> | 16 |
| | | Provisiones y garantías para riesgos ambientales | <i>GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental</i> | 15 |
| | Contaminación | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (con visión a los GRI 302 y 305)</i> | 20 a 21 |
| | | | <i>GRI 303-4 Vertido de aguas</i> | 25 |

| | | | | |
|---|---|---|--|--------------------|
| | Economía Circular y prevención y gestión de residuos | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Efluentes y residuos)</i> <i>GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen</i> <i>GRI 306-3 Residuos generados</i> | 26 27 27 |
| | | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | <i>GRI 303-5 Consumo de Agua</i> | 24 |
| | | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Medioambiente)</i> <i>GRI 301-01 Materiales utilizados por peso o volumen</i> | 16 16 |
| | Uso sostenible de los recursos | Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables | <i>GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes (Energía)</i> | 22 |
| | | | <i>GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización</i> | 23 |
| | | | <i>GRI 302-4 Reducción del consumo energético</i> | 22 a 23 |
| | | | | |
| | Cambio Climático | Emisiones de Gases de Efecto Invernadero | <i>GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)</i> | 21 |
| | | | <i>GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)</i> | 21 |
| | | Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático | <i>GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades</i> | 20 a 21 y 24 |
| | | Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin. | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Reducción de las emisiones GEI)</i> | 20 a 21 |
| | Protección de la biodiversidad | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Biodiversidad)</i> <i>GRI 304.3 Hábitats protegidos o restaurados.</i> | 18 y 19 18 y 19 |
| | | | <i>GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad</i> | 18 y 19 |
| | | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | | |
| Información sobre el respeto de los Derechos Humanos | Derechos Humanos | Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Evaluación de Derechos Humanos)</i> | 41 y 42 |

| | | | | |
|---|----------------------|--|---|---------|
| | | | <i>GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta</i> | 41 y 42 |
| | | Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos, y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Evaluación de Derechos Humanos)</i> | 41 a 42 |
| | | Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos | <i>GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas</i> | 49 |
| | | | <i>GRI 419-1 Incumplimiento de leyes y normativas en los ámbitos social y económico.</i> | 43 |
| | | Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Derechos Humanos)</i> | 43 |
| Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | Corrupción y soborno | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (con visión al GRI 205 Anticorrupción) - Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con este indicador este requisito de la ley</i> | 45 a 46 |
| | | | <i>GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.</i> | 47 |
| | | | <i>GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas</i> | 49 |
| | | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Anticorrupción)</i> | 47 |
| | | | <i>GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas</i> | 48 y 49 |
| | | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | <i>GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Anticorrupción)</i> | 51 |

| | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|-----------------|
| Información sobre la sociedad | Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales | 51 |
| | | Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio | GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 51 |
| | | Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos | GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés | 51 |
| | | Acciones de asociación o patrocinio | GRI 102-13 Afiliación a asociaciones | 54 |
| | | | | 52 |
| | Subcontratación y proveedores | Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores) | 53 |
| | | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | GRI 103-3 Evaluación del enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores) | 53 |
| | | Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | 53 |
| | Consumidores | Medidas para la salud y seguridad de los consumidores | GRI 103-2 Enfoque de Gestión y sus componentes (Salud y Seguridad de los Clientes) | 54 y 59 |
| | | | GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | 55, 56, 57 a 59 |
| | | | GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | 59 |
| | | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución) | 54 a 55 |
| | Información fiscal | Beneficios obtenidos por país | GRI 207-1 Enfoque Fiscal | Ver CCAA |

| | | | | |
|--|--|------------------------------------|---|-----------------|
| | | | <i>GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido</i> | <i>Ver CCAA</i> |
| | | Impuestos sobre beneficios pagados | <i>GRI 207-1 Enfoque Fiscal</i> | <i>Ver CCAA</i> |
| | | | <i>GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido</i> | <i>Ver CCAA</i> |
| | | Subvenciones públicas recibidas | <i>GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno</i> | <i>Ver CCAA</i> |

Pernod Ricard
Winemakers Spain, S.A.U.

Informe de verificación
independiente del Estado de
Información No Financiera del
ejercicio anual finalizado el
30 de junio de 2022

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE PERNOD RICARD WINEMAKERS SPAIN , S.A.U.

Al accionista único de Pernod Ricard Winemakers Spain, S.A.U.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2022, de Pernod Ricard Winemakers Spain, S.A.U. (en adelante “la Sociedad”), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla “Contenidos incluidos en el Estado de Información No Financiera” incluida en el apartado 6 del EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Contenidos incluidos en el Estado de Información No Financiera” del citado EINF.

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

Los Administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2022. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2022.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales descritos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera de Pernod Ricard Winenakers correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Contenidos incluidos en el Estado de Información No Financiera" del citado Estado de Información No Financiera.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.



Victoria López Téllez

10 de enero de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2023 Núm. 01/23/02190

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones