



Pernod Ricard Winemakers

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL
01/07/2022 - 30/06/2023

PERNOD RICARD WINEMAKERS SPAIN, S.A.U.


ÍNDICE

- 
- 00** Sobre este Informe. [pág. 3](#)
 - 01** Somos Pernod Ricard Winemakers Spain. [pág. 6](#)
 - 02** Sostenibilidad y Responsabilidad:
Buenos momentos de un buen lugar. [pág. 14](#)
 - 03** Cuestiones medioambientales. [pág. 24](#)
 - 04** Cuestiones sociales y relativas al personal. [pág. 46](#)
 - 05** Derechos Humanos. [pág. 66](#)
 - 06** Ética y cumplimiento. [pág. 69](#)
 - 07** Información sobre la sociedad. [pág. 76](#)
 - 08** Anexos. [pág. 90](#)
 - 1. Indicadores relativos al personal.
 - 2. Tabla de contenidos del Estado de Información No Financiera.
 - 3. Informe de verificación independiente.



0

SOBRE ESTE 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 2023 y pertenece al Informe de Gestión de las Cuentas Anuales de la Sociedad.

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 negocio 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 elaboración 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. y que tienen impacto en sus grupos de interés. 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 | PROTEGER LA TIERRA | VALORAR A LAS PERSONAS | ELABORACIÓN Y PRODUCCIÓN CIRCULAR | ANFITRIONES RESPONSABLES |
|--|--------------------------------|-----------------------------------|--|------------------------------------|
| Buen gobierno corporativo | Agricultura regenerativa | Seguridad, salud y bienestar | Huella de carbono | Fomento del consumo responsable |
| Cumplimiento y ética empresarial | Protección de la Biodiversidad | Desarrollo de talento y liderazgo | Gestión del agua y equilibrio hídrico | Eventos responsables y sostenibles |
| Derechos Humanos | Huella agrícola | Inclusión y diversidad | Circularidad, ecodiseño y packaging sostenible | Comunicación y venta responsable |
| Diálogo con los grupos de interés | Certificación Sostenible | Compra responsable | Gestión de residuos | Compromiso de los empleados |
| Cadena de valor sostenible y responsable | | Impacto positivo en la comunidad | | Información al consumidor |
| Calidad y seguridad alimentaria | | | | |

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 la elaborado con la implicación y participación de todas las áreas de la compañía, bajo la coordinación del área de Sostenibilidad y Responsabilidad y 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 revisión independiente puede consultarse en el anexo “Informe de revisión independiente” del presente documento.



1

SOMOS PERNOD RICARD WINEMAKERS SPAIN

Somos los elaboradores de vinos premium españoles del Grupo Pernod Ricard, integrados en la división de vinos Pernod Ricard Winemakers desde 2010

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, apostamos continuamente por la I+D+i en tecnología de vanguardia, instalaciones, barricas, viñedos, sistemas de gestión sostenibles y personal humano, lo que le nos coloca a la cabeza del sector vitivinícola y nos convierte en un referente a nivel nacional e internacional.

Una de nuestras máximas es adaptarnos a los gustos de los consumidores y superar sus expectativas, ofreciéndoles una destacada gama de vinos premium que cumplen los máximos estándares de calidad.

EL GRUPO PERNOD RICARD



INTEGRADOS DESDE 2010 EN LA DIVISIÓN DE VINOS DE PERNOD RICARD: PERNOD RICARD WINEMAKERS

Pernod Ricard Winemakers es la entidad especializada dentro del Grupo Pernod Ricard en la elaboración y distribución de vinos premium de renombre mundial.

Elaborados en cuatro países; Australia, Nueva Zelanda, España y Estados Unidos, hoy en día nuestros vinos se disfrutan en todo el mundo.

Contamos con un portafolio de marcas de vino premium más diversas del mundo: Jacob's Creek, St Hugo, Brancott Estate, Church Road, Stoneleigh, Campo Viejo, Ysios, Kenwood Vineyards y Mumm Nap.

Somos los mayores agricultores del Grupo Pernod Ricard y somos conscientes de que nuestra actividad depende fundamentalmente de la naturaleza.

PERNOD RICARD WINEMAKERS SPAIN DE UN VISTAZO

1

Sede Social
(Paseo Mikeletegi 71,
2ª planta. San Sebastián,
Guipúzcoa, País Vasco)

2

Denominaciones
de origen: DOCa
Rioja y DO
Ribera del Duero

4

Prestigiosas bodegas
con personalidad, viñedos
y enólogos propios

+60

Años de historia

1

Centro
logístico

304

Empleados (plantilla a
30 de junio de 2023)

Exportación a
+60
países

Destacan los
siguientes mercados:



Marcas reconocidas:
Campo Viejo,
Azpilicueta,
Alcorta, Ysios
y Tarsus

ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIO

Nuestra estrategia de negocio está alineada con la estrategia y modelo de crecimiento del Grupo Pernod Ricard y Pernod Ricard Winemakers.

Adaptamos la estrategia global a las particularidades y necesidades de nuestros clientes, nuestros consumidores, socios, sociedad y entorno en todo momento para hacer crecer nuestro negocio de forma sostenible y responsable, en línea con los objetivos del Grupo y la hoja de ruta de Sostenibilidad y Responsabilidad "Buenos Momentos de Un Buen Lugar".

VISIÓN:

CREADORES DE CONVIVIALITÉ

La *Convivialité* es la piedra angular de todo lo que hacemos, desde nuestros viñedos, bodegas y oficinas de todo el mundo.

En Pernod Ricard creemos en el poder de la *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 compartida, genuina y única.

MISIÓN:

LIBERAR LA MAGIA DE LA CONEXIÓN HUMANA CREANDO BUENOS MOMENTOS DE UN BUEN LUGAR

En medio de este entorno cambiante en el que vivimos, nuestra visión de ser "Creadores de *Convivialité*" ha seguido siendo la fuerza constante que ha llevado a definir la misión de Pernod Ricard que integra, además, la estrategia de Sostenibilidad y Responsabilidad en el corazón de nuestro negocio: liberar la magia de la conexión humana creando buenos momentos de un buen lugar. Destapamos la magia de la conexión humana para hacer crecer nuestro negocio, transformar nuestro sector y generar un impacto positivo en el mundo.

AMBICIÓN:

LIDERAR Y DAR FORMA AL CRECIMIENTO DEL SECTOR

El futuro de nuestro negocio depende de una convivencia responsable y sostenible y, a través de esta búsqueda, planeamos dar forma y liderar el crecimiento del sector.



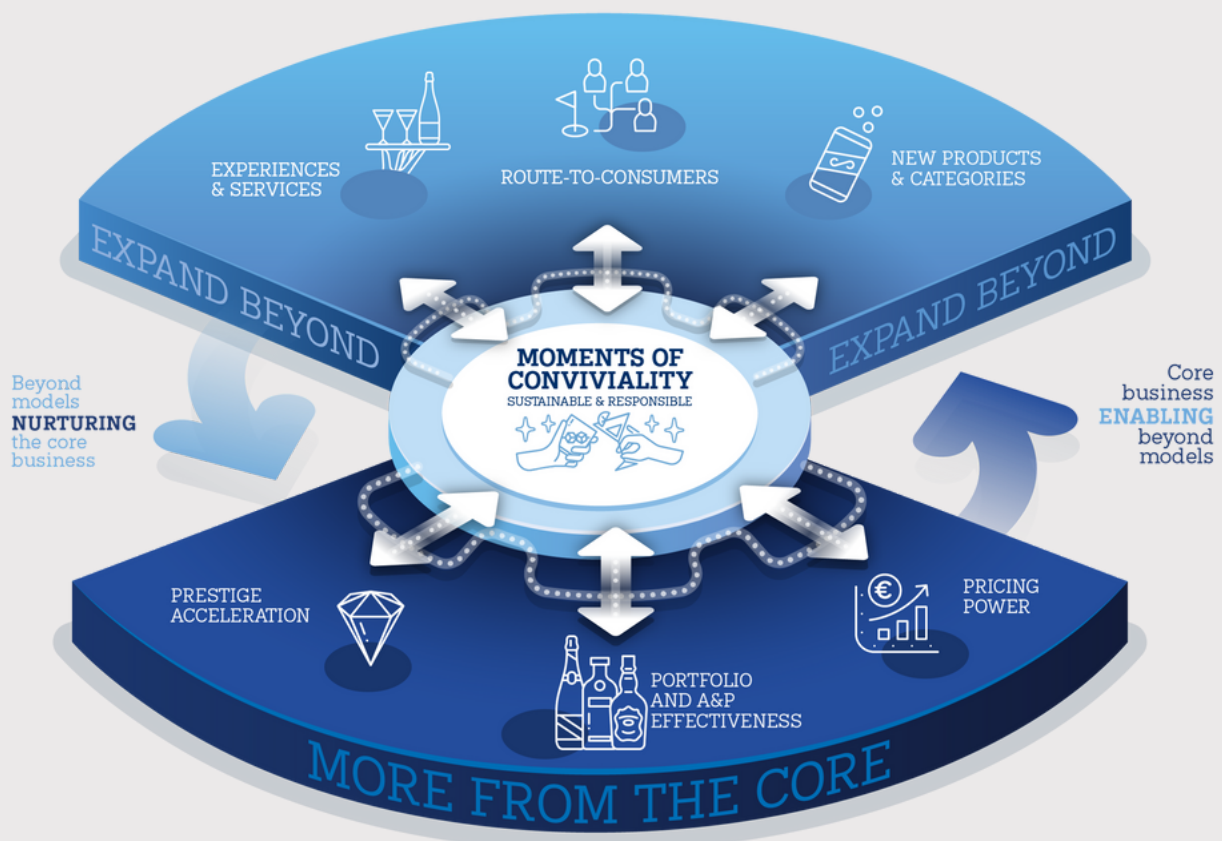
MODELO DE CRECIMIENTO: THE CONVIVIALITY PLATFORM

La “Conviviality Platform” recoge las prioridades globales para todo el Grupo Pernod Ricard, que nos permitirán crecer y prepararnos para el futuro a través de la transformación digital. Un modelo de crecimiento equilibrado y diversificado, la Conviviality Platform une nuestras ventajas competitivas existentes con el dato y las nuevas tecnologías para poder capturar oportunidades tanto a corto como a largo plazo, y cumplir con nuestra misión.

El modelo cuenta con dos dimensiones clave para ampliar nuestro crecimiento: obtener **más del núcleo** para maximizar el valor de nuestro actual portafolio y mejorar nuestra forma de llegar a los mercados y a los consumidores, y **expandirnos más allá** para liderar nuevas oportunidades de creación de valor. Estas dos dimensiones de crecimiento se enriquecen mutuamente y crean valor empresarial adicional a través de la innovación basada en datos.

La gestión responsable de los datos, la tecnología y el desarrollo de la Inteligencia Artificial, de forma ética, nos permitirá llevar la marca adecuada a la persona adecuada, en el momento y lugar adecuados, con el mensaje adecuado y al precio adecuado. A medida que la tecnología se convierte en una nueva ventaja competitiva para el Grupo, podremos anticiparnos a las tendencias del mercado, aumentar la velocidad y agilidad en la toma de decisiones y empoderar a nuestra gente. Como embajadores de la *Convivialité*, creemos que la tecnología está destinada a estar al servicio de las personas, para acercarlas y ayudarlas a centrarse en lo que realmente importa: la magia de la conexión humana.

Este modelo a largo plazo se traduce en un conjunto específico de proyectos y prioridades estratégicas que permitirán abordar los cambios globales y continuos en la cadena de suministro y los patrones de consumo, que se recogen en el plan estratégico trienal “Transform & Accelerate”. Todo ello gracias a las personas que formamos Pernod Ricard y nuestro desempeño, que son la base de nuestra estrategia.



GOBIERNO CORPORATIVO

En Pernod Ricard Winemakers Spain desarrollamos nuestra 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 nuestros grupos de interés.

ESTRUCTURA ACCIONARIAL

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.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

En la actualidad, el Órgano de Administración de la Sociedad está conformado por el Presidente, Vicepresidente y 3 vocales, responsables de la gestión y representación de la compañía.

EQUIPO DE LIDERAZGO

Desde el 1 de enero de 2023, el Comité de Dirección de PRW Spain pasa a denominarse Equipo de Liderazgo (SLT), siendo su director general el Presidente y CEO de PRW, Bryan Fry. El SLT asume las funciones de gestión y se reúne, al menos, una vez al mes. El SLT está formado por la Dirección de RRHH, Dirección de Operaciones, Dirección Financiera, Dirección de Marketing, Dirección de Relaciones Institucionales y el responsable de IT Solutions.




De la uva a la copa, estamos
comprometidos con nuestro entorno
y nuestros grupos de interés



2

**SOSTENIBILIDAD Y
RESPONSABILIDAD:
BUENOS MOMENTOS
DE UN BUEN LUGAR**



“De la vid a la copa, nuestro objetivo es cuidar y proteger la tierra para las generaciones futuras, y elaborar vinos excepcionales para que nuestros consumidores los disfruten en cualquier parte del mundo”

Bryan Fry

La misión de Pernod Ricard, "liberar la magia de la conexión humana creando buenos momentos de un buen lugar", sitúa la Sostenibilidad y Responsabilidad en el centro de nuestra razón de ser y nuestro día a día.

La Sostenibilidad y Responsabilidad es uno de los pilares estratégicos del negocio y está integrada en todas las áreas de la actividad y en su cadena de valor. Con el fin de abordar los principales desafíos actuales y futuros 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 apoyan los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Como miembros de Pernod Ricard Winemakers, apoyamos y contribuimos a los compromisos de esta estrategia. Conscientes de que nuestro negocio depende de la naturaleza, tenemos un claro compromiso con nuestro viñedo, el ecosistema que lo rodea, la reducción de la huella de carbono y el uso sostenible y bajo los principios de circularidad de los recursos naturales en toda nuestra actividad.

UNA HOJA DE RUTA PLENAMENTE INTEGRADA EN EL NEGOCIO

Bajo el lema **«Buenos momentos de un buen lugar»**, la hoja de ruta de Sostenibilidad y Responsabilidad de Pernod Ricard guía nuestro enfoque holístico hacia la Sostenibilidad y Responsabilidad bajo cuatro pilares. Dos de ellos se centran en la sostenibilidad ambiental: Proteger la Tierra y Elaboración Circular; mientras que los otros dos pilares se centran en la responsabilidad social: Valorar a las Personas y Anfitriones Responsables.

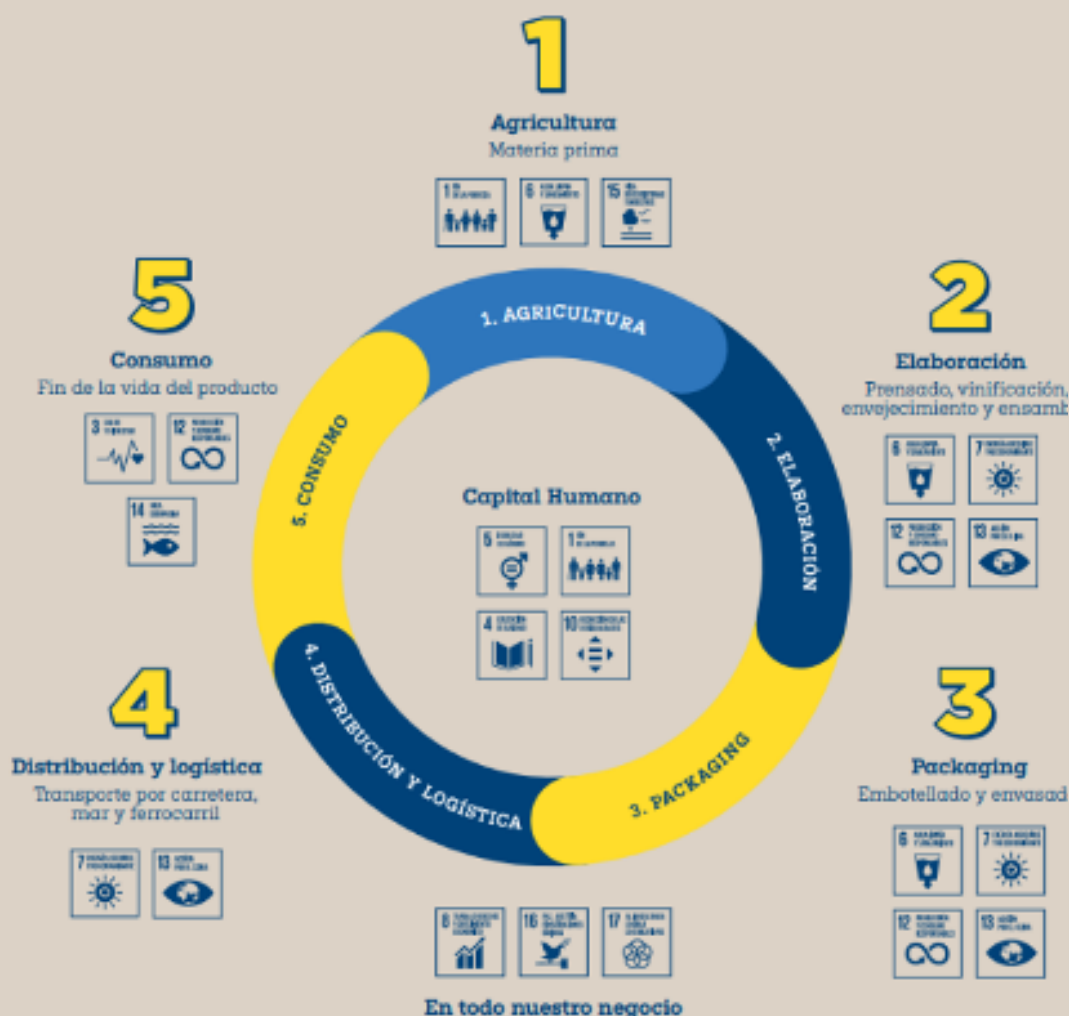
De la uva a la copa, cada uno de estos pilares establece unos claros objetivos para el año 2030 que abarcan todos los aspectos de nuestra actividad y que contribuyen directamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

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 que, como filial de Pernod Ricard Winemakers, hemos adaptado esta hoja de ruta a nuestro negocio y contexto local y hemos puesto en marcha un plan de acción con numerosas iniciativas que contribuyen a su consecución.



«Buenos momentos de un buen lugar» 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.

Pernod Ricard es signatario del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2003 y apoya los ODS de la ONU. Desde 2018, el Pacto Mundial de Naciones Unidas reconoce a Pernod Ricard como participante LEAD por su contribución a los ODS, lo que representa el reconocimiento del trabajo activo de todos los miembros del Grupo por la Agenda 2030.



El Grupo sigue de cerca sus compromisos, objetivos e indicadores de rendimiento. Revisa, cuestiona y adapta la estrategia y la hoja de ruta correspondiente en función de sus progresos y el contexto circundante. Esto garantiza la coherencia a largo plazo entre las crecientes ambiciones del Grupo y su impacto, a la vez que permite realizar un seguimiento más eficaz y adaptado a las expectativas de las distintas partes interesadas.

PROTEGER LA TIERRA

El viñedo es el origen de nuestra actividad. Nuestros vinos adquieren su carácter de la tierra donde nacen. Para asegurarnos de que mantenemos unos ecosistemas sanos y resistentes que nos permitan obtener ingredientes de calidad ahora y para las generaciones futuras, nos comprometemos a cuidar cada terruño y su biodiversidad y a afrontar los retos del cambio climático (ODS 13). Por ello, trabajamos codo con codo con nuestros socios viticultores, proveedores y comunidades para transformar las prácticas agrícolas en acciones generadoras que ayuden a mitigar el cambio climático, proteger la vida en la tierra (ODS 15), restaurar el suelo y mejorar los medios de vida.

PRIORIDADES CLAVE PARA PRW SPAIN



100% de uvas elaboradas u obtenidas conforme a una **certificación sostenible** (2030)



Desarrollo de proyectos de **biodiversidad** y programas piloto de **agricultura regenerativa** (2025)

VALORAR A LAS PERSONAS

Como *creadores de Convivialité* creemos en compartir, cuidar y respetar a todas las personas en todas partes. Nos esforzamos por ofrecer trabajo digno y crecimiento económico sostenido (ODS 8) a lo largo de toda nuestra cadena de valor, y defendemos la igualdad de género (ODS 5) y de oportunidades en todo nuestro negocio. Para crear valor compartido para todos nuestros grupos de interés, nos esforzamos por adquirir todos los bienes y servicios de manera responsable, proteger los Derechos Humanos, fomentar la diversidad y la inclusión y crear un entorno saludable y seguro para todos. También estamos comprometidos con proporcionar a los empleados una formación adecuada para el futuro que contribuya a su desarrollo personal y profesional, así como compartir conocimiento con nuestros colaboradores a lo largo de la cadena de valor.



Promover una cultura de trabajo segura con el objetivo de **cero accidentes** en nuestros centros de trabajo (2025)



Formar en **nuevas habilidades** a todos nuestros empleados para estar preparados para el futuro (2030)

ELABORACIÓN Y PRODUCCIÓN CIRCULAR

Compartimos un mundo de recursos limitados bajo una enorme presión. Vinculado al consumo y producción responsables (ODS 12) y la protección de la vida submarina (ODS 14), nuestro objetivo es ayudar a reducir las emisiones de carbono, el consumo de agua y los residuos. Para ello, aplicamos cinco principios clave en cada etapa del ciclo de vida de nuestros productos: Repensar, Reducir, Reutilizar, Reciclar y Respetar. Al avanzar hacia un modelo de negocio más circular, nos esforzamos activamente por preservar y regenerar nuestros recursos naturales en cada fase de nuestra cadena de valor: desde las materias primas que obtenemos, a la forma en que concebimos y elaboramos nuestros productos, cómo se distribuyen y, por último, cómo se reutilizan o reciclan.

ANFITRIONES RESPONSABLES

Queremos asegurarnos de que nuestros vinos se disfruten de manera responsable. Crear *Convivialité* requiere que ayudemos a los consumidores adultos a tomar decisiones responsables sobre si beber o no, cuándo y cuánto. Tenemos un papel importante que desempeñar en la lucha contra el consumo inadecuado del alcohol y en apoyo a la salud y el bienestar (ODS 3). Para ello, desarrollamos campañas y programas de consumo responsable, en colaboración con otros (ODS 17), para informar a los consumidores y a nuestros empleados sobre los riesgos del consumo excesivo de alcohol. Estamos comprometidos a dotar de información a nuestros consumidores, a comercializar nuestros productos de manera responsable y a brindar a nuestros consumidores una experiencia responsable. Nuestras marcas también están comprometidas con la transmisión de mensajes de responsabilidad a través de campañas de marketing.

PRIORIDADES CLAVE PARA PRW SPAIN



100% del **packaging reciclable, compostable o reusable** (2025)



Reducir las emisiones directas en un 54% (alcance 1 y 2) y la intensidad de carbono de nuestra cadena de suministro (alcance 3) en un 50% (2030)*



100% de nuestras bodegas certificadas como **"Anfitriones Responsables"****, lugar donde disfrutar de una experiencia sostenible y responsable (2025)



Promoción del consumo moderado a través de iniciativas propias y el apoyo al programa Wine in Moderation (2025)

*Los objetivos de carbono están bajo revisión constante para alinearse con la ciencia más reciente. El alcance 1 y 2 se refiere a todas nuestras plantas de producción (incluye viñedos, bodegas, oficinas y centro logístico) y el alcance 3 incluye las emisiones asociadas a la materia prima adquirida, materias auxiliares (vidrio) y el transporte.

**Estándar de Pernod Ricard validado por un tercero independiente.

CREANDO 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.

En PRW Spain contamos con una matriz de los principales grupos de interés para la compañía, donde se plasma, por un lado, lo que cada grupo de interés espera de la compañía en términos de buen gobierno, medioambiente y sociedad; y, por otro lado, el impacto que genera en el negocio y la estrategia de Sostenibilidad y Responsabilidad, así como los mecanismos de comunicación (canales de información) y retroalimentación (canales de escucha).

Gracias a esa escucha y relación continua, se determinan los temas relevantes sobre los que tenemos que actuar para ser más sostenibles y asegurarnos 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. Fuimos la primera compañía vitivinícola y del sector alimentario en el mundo en obtener dicha certificación.



ABORDANDO EXPECTATIVAS Y RIESGOS

La Hoja de Ruta 2030 aborda los riesgos materiales a los que se enfrenta el Grupo Pernod Ricard y sus filiales, junto con las preocupaciones de todos los grupos de interés. Es el resultado de un largo proceso de entrevistas y consultas a más de 300 partes interesadas internas y externas de todo el mundo y otros expertos.

Como cualquier empresa, en Pernod Ricard podemos estar expuestos a riesgos externos y/o internos relacionados con la Sostenibilidad y Responsabilidad, los cuales, a su vez, pueden derivar en nuevas oportunidades para el negocio. Por tanto, es esencial identificar estos riesgos y oportunidades y garantizar la puesta en marcha de planes de acción y/o mitigación adecuados, así como políticas, indicadores y procedimientos de diligencia debida.

La valoración más reciente de los principales riesgos del Grupo está disponible en el Universal Registration Document 2021-2022:

- Cadena de suministro responsable, desde la uva hasta los materiales auxiliares y promocionales.
- Cumplimiento y ética empresarial.
- Desarrollo y seguridad de las personas.
- Riesgos físicos del cambio climático y desastres naturales.
- Impactos medioambientales de nuestra huella operacional (emisiones, agua y residuos).
- Gestión del ciclo de vida del packaging.
- Calidad, seguridad alimentaria y cumplimiento del producto.
- El alcohol en la sociedad.

UNA SÓLIDA GESTIÓN Y GOBERNANZA BASADA EN LA MEJORA CONTINUA

Con el fin de asegurar una gestión de la Sostenibilidad y Responsabilidad eficiente, en PRW Spain contamos 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, disponemos de **planes de acción** específicos derivados de los objetivos globales de la Hoja de Ruta 2030. El esfuerzo y compromiso continuo de la compañía con la acción sostenible y responsable queda evidenciado por las numerosas certificaciones que hemos ido adquiriendo a lo largo de los años.

Nuestra estrategia de Sostenibilidad y Responsabilidad “Buenos Momentos de un Buen Lugar” está respaldada por un **modelo de gobernanza a nivel de Pernod Ricard Winemakers** que garantiza la medición y monitorización de nuestro desempeño.

Este modelo de gobernanza está integrado por once grupos de trabajo interdepartamentales enfocados en las áreas clave de la estrategia y compuestos por empleados expertos en cada materia, para asegurar una red de colaboración conectada y basada en el conocimiento.

Cabe destacar que revisamos continuamente los planes de acción, los procesos y procedimientos de acuerdo con las necesidades del entorno, de los últimos indicadores basados en la ciencia y las necesidades de los grupos de interés, para evolucionar nuestro enfoque hacia la sostenibilidad e integrarla en los momentos clave de la toma de decisiones en nuestros procesos de negocio.

| CENTRO | CALIDAD | SEGURIDAD ALIMENTARIA | SEGURIDAD LABORAL | MEDIO AMBIENTE | | | | OTROS |
|------------------|---------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| | Calidad | Seguridad Alimentaria | Seguridad Laboral | Gestión ambiental | Eficiencia Energética | Huella Carbono | Wineries for Climate Protection | Responsabilidad Social Corporativa |
| | ISO 9001 | ISO 22000 - FSSC | ISO 45001 | ISO 14001 | ISO 50001 | ISO 14064 | WfCP | IQNet SR10 |
| Campo Viejo | 1995 | 2014 | 2007 | 2004 | 2014 ⁽¹⁾ | 2011 ⁽²⁾ | 2016 ⁽²⁾ 2022 - WfCP+ | |
| AGE | 1994 ⁽²⁾ | 2016 | 2009 | 2005 | 2018 | 2016 | | |
| Ysios | 2002 | 2012 | 2010 | 2003 | 2018 | 2017 | | |
| Tarsus | 2001 | 2011 | 2010 | 2004 | 2021 | 2017 | | |
| Centro Logístico | 2002 | | 2009 | 2003 | | 2017 | | |
| Cultivos | 2012 | | 2012 | 2012 | | 2017 | | |
| Sede Central SS | 2000 | | 2017 | 2017 | | 2017 | | |
| PRW Spain | | | | | | | | 2011 ⁽¹⁾ |

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

(2) 1ª Bodega de España en obtener la certificación. En 2022 se consigue la categoría WfCP+



COMPROMETIDOS CON LA VIÑA

En Pernod Ricard Winemakers Spain estamos comprometidos con la viña.

El vino se elabora desde hace siglos y sus viñedos y terruños únicos han mantenido a las comunidades durante generaciones. La salud de la viña, la calidad del vino que suministra y las familias que mantiene están a merced del ecosistema que la rodea. Nos comprometemos a protegerlo y ofrecer a las generaciones futuras un enfoque más sostenible de nuestra tierra y nuestro oficio.

Nuestro negocio depende de la naturaleza. Como viticultores, la gestión sostenible de nuestros viñedos y el fomento de buenos suelos mediante la conservación de la biodiversidad y la agricultura regenerativa son fundamentales para la salud de nuestras vides. Además de aumentar la resistencia de nuestros suelos al cambio climático, estamos estudiando formas de reducir nuestra huella de carbono, invertir en energías renovables, minimizar nuestra huella operacional y desarrollar envases más sostenibles.

**UNA VIÑA NO PUEDE MOVERSE.
NUESTROS VITICULTORES LA
CULTIVAN, NUESTROS ENÓLOGOS LA
DESEAN, NUESTROS VINOS SE DEFINEN
POR ELLA Y NUESTRO NEGOCIO SE
BASA EN ELLA.**



3

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

En PRW Spain...

Proteger la
TIERRA

El viñedo es el origen de todo

La salud del viñedo y la calidad de nuestros vinos están a merced de la naturaleza. Todo empieza en la tierra, en el suelo. Los suelos de buena calidad pueden retener más agua y carbono, aumentando la resistencia a los efectos del cambio climático. Para favorecer la calidad de los suelos y ayudar a que el ecosistema que nos rodea prospere, apostamos por la gestión sostenible de nuestros viñedos y proveedores, la preservación de la biodiversidad y estamos enfocados en la adopción de la agricultura regenerativa en nuestros viñedos propios.

Las comunidades vitivinícolas llevan siglos cuidando las viñas. Es nuestra responsabilidad preservar y recuperar la naturaleza para legar a las generaciones actuales y venideras una tierra en mejores condiciones de las que la recibimos.

**ELABORACIÓN
y PRODUCCIÓN**
Circular

Reducimos nuestras emisiones y optimizamos los recursos naturales

Nuestro compromiso no se limita a desarrollar la resiliencia al cambio climático en nuestros suelos. Somos conscientes de que vivimos en un mundo con recursos limitados. Por ello, reducimos nuestra huella de carbono, realizamos un uso eficiente de energía y agua, diseñamos un packaging sostenible y aseguramos una correcta gestión de los residuos.

Para lograr verdaderamente una economía circular, entendemos la importancia de trabajar con nuestros socios comerciales, y a lo largo de nuestra cadena de suministro, para lograr resultados más circulares y reducir nuestra huella de gases de efecto invernadero (GEI).

Contamos con un plan de acción que es revisado y actualizado continuamente y que establece metas concretas para los años 2025 y 2030. Este plan de acción está respaldado por la dedicación de un amplio equipo a la mejora continua, como el personal de viñedo, del departamento de desarrollo 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. Durante el año objeto de análisis no se han identificado ni provisiones ni garantías por riesgos ambientales.

En las próximas líneas, detallaremos nuestros principales compromisos, progresos e iniciativas relacionados con el medio ambiente.

PROTEGER LA TIERRA: GESTIÓN SOSTENIBLE DEL VIÑEDO, BIODIVERSIDAD Y AGRICULTURA REGENERATIVA



Nuestros vinos provienen de la naturaleza y adquieren su carácter de la tierra donde nacen. En PRW Spain entendemos la Sostenibilidad como una apuesta por el respeto a la biodiversidad, la investigación, la innovación y la regeneración del entorno.

En todo nuestro
negocio recolectamos
uva de
+6.900
ha de viñedo

Somos conscientes de que las condiciones climáticas están cambiando y los ecosistemas evolucionan de forma rápida. Como negocio vitivinícola necesitamos adaptarnos a los cambios, pero también tenemos la obligación de mitigar estos efectos en la medida de nuestras posibilidades.

En PRW Spain nos comprometemos a cultivar nuestros viñedos de tal manera que estemos reduciendo los efectos del cambio climático y construyendo territorios que regeneren su potencial natural manteniendo a su vez la actividad social y económica local.

Durante los últimos años hemos llevado a cabo numerosas prácticas para garantizar sistemas de agricultura sostenibles y resilientes e involucrar a nuestros proveedores de uva en la visión y forma de hacer de la compañía.

EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS



2030

Hemos evaluado los riesgos medioambientales y sociales de los terruños donde obtenemos nuestra materia prima para garantizar una trazabilidad total y transparencia en las prácticas propias y de nuestros proveedores. Estamos trabajando en gestionar los posibles impactos que derivan de este análisis y colaboramos con nuestros socios viticultores.

| VARIEDAD DE UVA | % |
|--------------------|--------|
| ALBILLO | 0,00% |
| CABERNET S. | 0,03% |
| CHARDONNAY | 0,05% |
| GARNACHA TINTA | 3,60% |
| GARNACHA BLANCA | 0,02% |
| GRACIANO | 1,41% |
| MALVASÍA | 0,02% |
| MATURANA TINTA | 0,09% |
| MATURANA BLANCA | 0,02% |
| MAZUELO | 1,83% |
| SAUVIGNON BLANC | 0,01% |
| TEMPRANILLO TINTO | 83,38% |
| TEMPRANILLO BLANCO | 3,01% |
| TINTAS VARIAS | 0,01% |
| TURRUNTÉS | 0,02% |
| VERDEJO | 0,86% |
| VIURA | 5,63% |
| | 100% |

Es importante identificar y mapear los orígenes y los riesgos de sostenibilidad en nuestra cadena de suministro, y contribuir a su transformación positiva. Nuestro punto de partida ha sido realizar un mapping (mapeo) de *terroirs* o terruños de todo el viñedo del que obtenemos la uva y conocer los puntos fuertes, las oportunidades y riesgos a los que nos podemos enfrentar tanto a nivel medioambiental como social; como el cambio climático, los impactos medioambientales, las condiciones de trabajo, los derechos humanos...

Actualmente **el 100% de nuestra materia prima** está cubierta por este análisis y estamos centrados en la reducción de emisiones de carbono en el viñedo, la huella hídrica y la preservación de la biodiversidad.



CERTIFICADO DE AGRICULTURA SOSTENIBLE

Definimos la agricultura sostenible como la producción eficiente de productos agrícolas seguros y de alta calidad, que a la vez preserva el medio ambiente, mejora las condiciones sociales y económicas de los agricultores, sus trabajadores y las comunidades locales, y salvaguarda la salud y el bienestar de todas las especies cultivadas.



2030

Con el objetivo de alcanzar el 100% de uvas elaboradas u obtenidas bajo una certificación sostenible, estamos trabajando en colaboración con el gobierno local para desarrollar un estándar de agricultura sostenible.

La adopción de sistemas de certificación aporta un entendimiento común de las prácticas sostenibles dentro de la comunidad vitivinícola y ofrece un sello de garantía para los consumidores y clientes.

- ✓ En PRWSpain 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.
- ✓ Asimismo, contamos con **40 hectáreas de viñedo ecológico certificado** de donde obtenemos uvas de máxima calidad, conservando la fertilidad de la tierra mediante la utilización óptima de los recursos naturales y el uso de cultivos biológicos y mecánicos.

No obstante, queremos ir más allá y estamos explorando oportunidades, en colaboración con el gobierno local de La Rioja, para desarrollar un estándar específico de agricultura sostenible.

NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA UNA GESTIÓN EFICIENTE Y SOSTENIBLE



Apostamos por el uso de nuevas tecnologías que nos permite gestionar el viñedo de una forma más eficiente y sostenible. Ejemplo de ello es la red de **estaciones climáticas** que tenemos instalada tanto en nuestros propios viñedos como en los de nuestros proveedores. Estas estaciones nos ofrecen datos actualizados sobre la situación y la previsión del tiempo, así como la humedad del suelo y aire, lo que nos permite tomar las decisiones más adecuadas en cada momento. Todo ello nos ayuda a 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 contamos con la **tecnología de dron e imágenes por satélite**, las cuales permiten monitorizar todos los parámetros de gestión y sostenibilidad del viñedo, y estamos colaborando en proyectos de investigación de gestión de viñedo basados en la tecnología y el dato.



Este año hemos realizado una prueba piloto con un tractor eléctrico autónomo en el viñedo del entorno de Bodegas Campo Viejo, resultando ser una experiencia muy positiva, ya que permite trabajar los suelos reduciendo la compactación y el trabajo es de gran precisión con otros aperos adaptados.





OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS NATURALES



El 100% del área irrigada se realiza mediante sistema de irrigación por goteo eficiente, lo que significa un mayor ahorro de agua y energía gracias a la distribución de la cantidad de agua adaptada a la necesidad real del viñedo.

Las estaciones climáticas también ayudan al uso razonable del agua, ya que las medidas de evapotranspiración y de los sensores de humedad en el suelo indican la capacidad de retención de agua del suelo y nos permiten realizar una aplicación precisa del agua que necesita el viñedo.



Utilizamos energía proveniente de las placas solares instaladas en nuestra finca de Ordoyo para gestionar el agua de riego de esa zona de forma racional.



Los sistemas Phytobac y Heliosecc implantados en nuestros viñedos propios nos permiten recoger el agua de lavado al finalizar los tratamientos y así evitamos contaminar el suelo.



REDUCCIÓN DE LABOREO Y TÉCNICAS TRADICIONALES

Al mismo tiempo que exploramos las oportunidades que nos brinda la tecnología, durante los últimos años hemos retomado **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 del viñedo.

Además, hemos podido realizar, dependiendo de las parcelas, una reducción del laboreo que nos permite evitar la erosión y la compactación del suelo.

MÍNIMO USO DE PRODUCTOS FITOSANITARIOS



En el viñedo propio de PRW Spain no usamos herbicidas y reducimos a la mínima expresión el uso de insecticidas. En sustitución, hemos implantado prácticas orgánicas para combatir plagas y evitar el uso de fitosanitarios.



Usamos **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, permitiendo un control de plagas de forma ecológica y sostenible.

Asimismo, promovemos la **presencia de aves insectívoras y pájaros en el viñedo y sus alrededores**, necesarios para un equilibrio natural del ecosistema y evitar la aparición de plagas. Durante el año pasado construimos y colocamos más de 200 cajas nido que favorecen y protegen la biodiversidad de nuestro entorno.



Estamos realizando un estudio de la entomofauna (pequeños animales invertebrados como varias especies de insectos, arañas, ácaros...) existente en el viñedo. Este estudio tiene como objetivo la reducción a medio y largo plazo de los insumos fitosanitarios, fundamentalmente insecticidas y acaricidas.



PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Colaboramos con organismos de investigación para establecer prácticas de cultivo sostenibles e indicadores de agricultura regenerativa.

- **Proyecto Innozone: mejora de estrategias de aplicación de ozono para el control de oidio en la vid.** El principal propósito del proyecto Innozone es desarrollar una estrategia de control de oidio basada en el uso de agua ozonizada que reduzca el consumo de productos fitosanitarios y permita avanzar hacia una elaboración de vinos más sostenible y respetuosa con el medio ambiente. Para llevar a cabo el proyecto, se han seleccionado varias parcelas de Graciano y Tempranillo de nuestra bodega Campo Viejo donde los próximos años se probarán los distintos tratamientos con ozono, así como los controles para llevar a cabo el desarrollo experimental del proyecto. Esta iniciativa que comenzó en enero y finalizará en diciembre de 2024, cuenta con la colaboración de la Universidad de La Rioja, la empresa Drónica Solutions y el Servicio de Investigación Agraria y Sanidad Vegetal del Gobierno de La Rioja.
- **Proyecto Climacal: predicción precoz de la calidad de la uva en función del clima.** Durante estos años hemos estado trabajando junto a Bodegas Faustino y el Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario (Neiker) en el desarrollo de una herramienta inteligente de predicción precoz de la calidad de la uva en función de las condiciones agroclimáticas en las viñas. Con una precisión próxima al 90% alcanzada, esta herramienta nos permitirá anticiparnos a la vendimia en las próximas campañas y adaptar las estrategias vitivinícolas en base a las estimaciones de la calidad de la uva. Aunque el proyecto ha finalizado, se seguirá integrando información cada campaña, de modo que la precisión de la herramienta será más exacta conforme aumente el volumen de datos disponibles.
- **Proyecto SIGIS: sistema de gestión inteligente de confusión sexual para lobesia botrana en viñedos de La Rioja.** Con el objetivo de mejorar las prácticas sostenibles para el control de la polilla del racimo de la vid (*Lobesia botrana*) en viñedos de La Rioja, este sistema inteligente de confusión sexual se basará en la integración de difusores electrónicos de liberación de feromonas y trampas electrónicas que se conectan a un software de gestión que permitirá adaptar la dosificación de feromonas a las necesidades reales del viñedo en cada momento. Estamos trabajando en colaboración con las empresas tecnológicas CBC Iberia y Encore Lab, Grupo Rioja y Bodegas Bilbaínas.

AGRICULTURA REGENERATIVA

Una viticultura cercana al medio natural, que recupere la expresión nativa de cada suelo y de cada ecosistema que rodea a nuestro viñedo, es nuestra visión para desarrollar nuestro proceso productivo y generar mayor valor.



La agricultura regenerativa es un enfoque holístico que ayuda a rehabilitar y proteger la vida y salud del suelo, la fertilidad natural, mejorar la capacidad de retención de agua y carbono en el suelo y proteger y mejorar la biodiversidad, lo que contribuye a que los ecosistemas locales estén mejor preparados para adaptarse al cambio climático.

En paralelo a las anteriores prácticas sostenibles de viñedo, en PRW Spain apostamos por la Agricultura Regenerativa, cuyo objetivo es restaurar las funciones del ecosistema.



2025

Estamos trabajando para lograr nuestro objetivo de ampliar la superficie cubierta por pruebas de agricultura regenerativa.

Durante este año hemos trabajado en un programa piloto de 7 hectáreas de viñedo propio para más adelante poder extender las conclusiones obtenidas a mayor superficie del viñedo. El camino hacia la agricultura regenerativa no es algo que queramos hacer solos. Nos acercaremos aún más al territorio nativo de cada zona, formando e informando a nuestros socios viticultores de las capacidades y fortalezas de su territorio y planificar juntos un camino hacia la viticultura regenerativa.

CUBIERTAS VEGETALES

75 hectáreas de cubiertas vegetales en nuestros viñedos propios y arrendados



- Hemos introducido distintos modelos de cubiertas vegetales en diferentes viñedos.
- Las cubiertas vegetales son una mezcla de hierbas y plantas que crecen entre dos hileras de viña y que tienen como objetivo proteger el suelo, prevenir la erosión y proporcionar nutrientes y materia orgánica al suelo.



PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La biodiversidad es la columna vertebral de un ecosistema saludable, donde las plantas y los animales interactúan para obtener resultados mejores y más sostenibles en la naturaleza.

Tener una mezcla diversa de flora y fauna permite que los ecosistemas se adapten mejor a las variaciones de las condiciones climáticas. Nuestros proyectos de biodiversidad apoyan la conservación y mejora de la biodiversidad de nuestro entorno más cercano, favorecen el crecimiento de plantas que mejorarán nuestros suelos y fomentan la presencia de animales y especies beneficiosas para nuestro viñedo y entorno.



2025

Estamos trabajando para escalar proyectos de biodiversidad y definir mediciones y reportes.

Nuestro compromiso con la biodiversidad se inició años atrás con la elaboración del Plan de Biodiversidad para la finca de Bodegas Campo Viejo, en la 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 otras.



Entre 2021 y 2022 construimos y colocamos 200 cajas nido en el Monte Ulía de San Sebastián y en los viñedos de Rioja y Ribera del Duero de la compañía. Con esta iniciativa, donde colaboramos con las asociaciones Parapájaros, SEO BirdLife y Fundación Cristina Enea, contribuimos a la recuperación de la biodiversidad, así como al fomento de la recuperación de especies amenazadas y la conservación de aves, las cuales son un medio biológico efectivo y sostenible para el control y erradicación de plagas.





Estudio de entomofauna del viñedo

Actualmente estamos trabajando en un **estudio de la biodiversidad de artrópodos** (ácaros e insectos) asociados al viñedo de Bodegas Campo Viejo en Logroño (32 has). Nuestro objetivo es analizar la composición y distribución de las diferentes especies de artrópodos que habitan en el viñedo y su posible relación con el estado sanitario del cultivo.

Los artrópodos son esenciales para la salud y el equilibrio de los ecosistemas en todo el mundo, ya que desempeñan funciones como la polinización, la descomposición de la materia orgánica y el control biológico de plagas, entre otras. Algunas especies son consumidores primarios y la mayoría son fuente de alimentación de otros animales de la cadena trófica.

La diversidad y abundancia de artrópodos en un agroecosistema pueden ser un indicador de su salud, de manera que una disminución en la diversidad de artrópodos puede ser una señal de problemas sanitarios o de una gestión inadecuada del agroecosistema, en este caso el viñedo.



Ninfa de saltamontes en una hoja de vid con sintomatología incipiente de eriosis.

La restauración de especies de plantas nativas en nuestros *terroirs* es un pilar esencial de nuestros proyectos de biodiversidad. Las plantas nativas son resilientes y, a menudo, resistentes a las enfermedades en sus entornos naturales, mejoran la retención de agua en el suelo y requieren de un riego mínimo.

152 Ha
de plantas
nativas

REDUCCIÓN DE EMISIONES

En PRW Spain actuamos frente al cambio climático para proteger nuestro medio ambiente. Necesitamos preservar los recursos naturales y somos conscientes de que minimizar nuestra huella de carbono en todo el ciclo de vida del producto, desde la uva en el viñedo hasta la entrega de nuestros vinos al consumidor, es un aspecto clave para conseguirlo.



2030

Estamos alineados con los objetivos del Grupo Pernod Ricard, que busca reducir las emisiones directas en un 54% (alcance 1 y 2) y la intensidad de carbono de nuestra cadena de suministro (alcance 3*) en un 50%.

Dedicamos nuestros esfuerzos a cumplir nuestros objetivos de reducción de emisiones de carbono mediante la búsqueda constante de eficiencias y la minimización del impacto en nuestras bodegas e instalaciones. Medimos nuestra huella de carbono y la reducimos mediante la transición a energías renovables, minimizando nuestra huella operativa y reduciendo nuestros materiales de packaging.



*Incluye las emisiones asociadas a la materia prima adquirida, materias auxiliares (vidrio) y el transporte.

NOS ENFOCAMOS EN...

Consumo racional de energía y uso de energías renovables con cero emisiones

Desde hace varios años, en PRW Spain **utilizamos 100% electricidad de origen renovable**: toda la energía eléctrica de nuestras instalaciones, tanto de bodega como oficina, procede de fuentes de origen renovables. Además, Bodegas Campo Viejo, nuestra bodega referente en materia de Sostenibilidad, emplea únicamente energía de origen renovable en todos sus procesos.



Prácticas más sostenibles en los viñedos

Evaluamos la capacidad de nuestros viñedos para reducir las emisiones y luego eliminarlas gracias a sumideros de carbono como el suelo o los árboles. Trabajamos en el proyecto “bajo residuo”, encaminado a la reducción del uso de productos fitosanitarios en el viñedo con 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, estamos enfocados en la agricultura regenerativa que ayuda a retener el carbono en el suelo y rehabilitar la vida del suelo.

Mejora en las instalaciones propias

Tanto en Bodegas AGE como Bodegas Ysios, hemos ido disminuyendo el consumo de propano y emisiones a través del estudio y control de las calderas de propano. Cabe destacar que en Bodegas Campo Viejo no tenemos calderas que utilicen combustibles fósiles, en su lugar se utilizan bombas de calor que funcionan con gases con mínimo impacto sobre la capa de ozono.



Este año, la sustitución de equipos de climatización y su mejor mantenimiento nos ha permitido reducir en un 18% las emisiones fugitivas con respecto al año pasado; es decir, aquellas emisiones que se producen de los equipos de refrigeración como son los aires acondicionados.



Diseño de packaging sostenible en colaboración con proveedores

Nuestros esfuerzos se centran en llevar a cabo mejoras en la fabricación de los elementos que componen el packaging de nuestros productos 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 nuestras botellas son ligeras (pesan menos de 420gr).

Desplazamientos sostenibles

- Estudiamos la posibilidad de que los vehículos renting sean híbridos o eléctricos. Contamos con puntos de recarga de coche eléctrico en Bodegas Campo Viejo y Bodegas AGE.
- Disminuimos el transporte de vino entre bodegas.
- Incluimos mayor número de cajas por palé, lo que nos permite transportar mayor cantidad de producto al mercado nacional en menor número de viajes en camión.
- Seguimos optimizando las rutas de exportación, modificando los puertos de destino en base a su proximidad a los almacenes de nuestros distribuidores, disminuyendo así las emisiones y optimizando la logística. Además, se priorizan los transportes en barco o tren frente al avión.



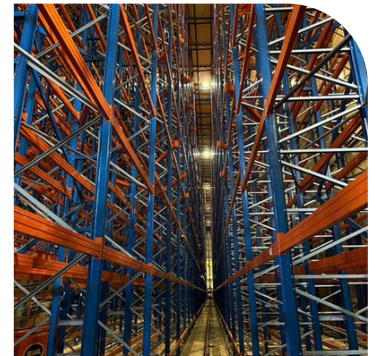
Tratamiento de residuos



Hemos conseguido el objetivo **“Zero waste to landfill”**, lo que significa que el 100% de nuestros residuos son gestionados adecuadamente y no se depositan directamente en vertedero. Seguimos colaborando con los gestores de la compañía para continuar perfeccionando la gestión de los residuos y avanzar hacia un enfoque cada vez más sostenible.

Optimización de sistemas logísticos

En nuestro centro logístico hemos rediseñado el espacio de almacenamiento de palés y la altura de las estanterías, lo que nos ha permitido, considerando la misma actividad productiva, reducir en un 9% el número de palés empleados y en un 5% los contenedores expedidos desde nuestro centro logístico, reduciendo así las emisiones de GEI asociadas al transporte de productos terminados.





MEJORA CONTINUA

Con el fin de tomar las mejores decisiones y llevar a cabo este tipo de acciones de reducción de emisiones, en PRW Spain calculamos mensualmente todas las emisiones que generamos y elaboramos anualmente un Informe de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

PRW Spain está certificada en ISO 14064 de Huella de Carbono desde 2016*, siendo Bodegas Campo Viejo la primera bodega española en obtener dicho certificado en 2011.

De nuevo en 2016, Bodegas Campo Viejo fue la primera bodega española en obtener la certificación **“Wineries for Climate Protection”**, la primera y única certificación específica del sector del vino en materia de sostenibilidad medioambiental desarrollada por la Federación Española del Vino (FEV), que evalúa la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, el uso de energías renovables y eficiencia energética, la reducción de residuos y la gestión del agua.

Por último, en septiembre de 2022, Campo Viejo ha sido reconocida con el sello **“Spanish Wineries for Emission Reduction”** de la certificación **“Wineries for Climate Protection” (WfCP)**, que requiere una mayor exigencia en dos de los cuatro pilares del esquema: la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y el empleo de energías renovables para la eficiencia energética. Campo Viejo se consolida así como un referente en materia de sostenibilidad ambiental.

| | TOTAL tCO ₂ eq |
|--|------------------------------|
| ALCANCE 1 | 468,739 |
| CONSUMO DE INSTALACIONES FIJAS | 238,405 |
| COMBUSTIBLES DESPLAZAMIENTOS (VEHÍCULOS PROPIOS DE LA COMPAÑÍA) | 177,173 |
| EMISIONES FUGITIVAS | 30,014 |
| VIÑEDO | 23,104 |
| ALCANCE 2 | 0* |
| *El 100% de energía eléctrica empleada es de origen renovable, por lo que no generan emisiones. | |

*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 (KG) |
|--|------------|
| INSTALACIONES PROPIAS | |
| REFRIGERANTES | 15,6 |
| VIÑEDO | |
| FERTILIZANTES SINTÉTICOS NITROGENADOS | 53.610 |
| ESTIÉRCOLES APLICADOS AL CAMPO | 175.000 |
| OTROS FERTILIZANTES ORGÁNICOS | 1.713 |

*Datos
consolidados de
los consumos
derivados de las
instalaciones
propias y viñedo a
cierre del año
fiscal 2022-2023.
Los consumos
energéticos se
especifican en la
pág 41.*

*Último certificado disponible a cierre de 30/06/2022.

EFICIENCIA ENERGÉTICA Y ENERGÍAS RENOVABLES



En todo PRW Spain utilizamos 100% energía eléctrica de origen renovable, adelantándonos así al objetivo marcado por el Grupo Pernod Ricard para el 2025.

No obstante, con el objetivo de ser aún más eficientes energéticamente e impulsar el uso de energías renovables, durante los últimos años hemos implantado las siguientes medidas:

- Todas las bodegas de PRWSpain están certificadas en ISO 50001- Sistema de Gestión Energética, siendo Bodegas Campo Viejo 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.
- Todas las bodegas 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.
- Uso de placas solares en Bodega Campo Viejo para la autogeneración de energía.
- Gracias a la reestructuración y optimización del espacio de nuestro centro logístico, hemos reducido los movimientos de palés en nuestro almacén automatizado, logrando una disminución del 9% del consumo de energía eléctrica asociada a dichos movimientos.



Primer año en funcionamiento de nuestras placas solares en Bodegas Campo Viejo

En junio de 2022 inauguramos la instalación de un parque de 1.071 paneles solares con una potencia de 487 kWp en nuestra 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, generan energía solar suficiente para cubrir alrededor del 20% del consumo de la bodega.

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



Bodegas Campo Viejo, 100% energía renovable

Desde su concepción, Bodegas Campo Viejo fue diseñada para operar en completa 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 al no hacer uso de combustibles fósiles y aprovechando la energía geotérmica en sus zonas comunes. En definitiva, el funcionamiento diario de Bodegas Campo Viejo cobra vida gracias al empleo exclusivo de energías renovables al 100%.



| | TOTAL |
|---------------------------------|-----------|
| ELECTRICIDAD (MWh) | 6.932,36 |
| GAS (KG) | 78.812,5 |
| GASOLEO B (L) | 15.939 |
| COMBUSTIBLE DESPLAZAMIENTOS (L) | 57.697,37 |

Consumo de energía según tipo de fuentes a cierre del año fiscal 2022-2023. Dato consolidado de todos los centros de trabajo de PRW Spain, incluyendo viñedo.

EQUILIBRIO HÍDRICO Y GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA

El agua es un recurso natural preciado y fundamental para nuestro negocio. Además de contabilizar y comprender nuestro consumo de agua, buscamos constantemente soluciones para reducir el consumo y reutilizar las aguas residuales. La tecnología y la innovación en bodega están creando nuevas oportunidades para maximizar la eficiencia de cada gota utilizada.

CONSUMO DE AGUA Y GESTIÓN SOSTENIBLE

| | m3 | <i>Consumo total de agua a cierre del año fiscal 2022-2023. Dato consolidado de todos los centros de trabajo de PRW Spain, incluyendo viñedo.</i> |
|-----------------------------------|----------------|---|
| CONSUMO EN CENTROS DE TRABAJO | 57.036 | |
| IRRIGACIÓN Y OTROS USOS EN VIÑEDO | 123.393 | |
| TOTAL | 180.429 | |

Algunas de las medidas que llevamos a cabo para la óptima gestión del agua son:

- 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 ayuden a reducir los mayores consumos en los diferentes centros.
- Uso de riego por goteo en los viñedos, una técnica que administra pequeñas cantidades de agua, en forma de gota, de manera 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 del agua para su reutilización en procesos de lavados de depósitos, bodega y en enjuagado y envasado.

GESTIÓN DE AGUAS RESIDUALES

Vertido 0 en Bodegas Campo Viejo

Abogamos por la reutilización del agua que consumimos, 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 las zonas verdes de la finca, por lo que el vertido fuera de la bodega es CERO.

En el resto de nuestras bodegas el vertido de agua realizado es mínimo.

Proyecto Life Multi-AD

En Bodegas AGE también contamos con una depuradora donde se ha desarrollado el proyecto europeo LIFE Multi-AD coordinado por AEMA, compañía especializada en el tratamiento de agua, energía y medio ambiente. El proyecto consiste en el desarrollo y la posterior viabilidad 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. Además, gracias al proyecto durante el último año, hemos disminuido en un 46% los lodos generados tras el proceso de la depuración de nuestras aguas, suponiendo una importante reducción de residuos.



17.910 M3 DEPURADOS VERTIDOS A SUPERFICIE

18.453 M3 DEPURADOS VERTIDOS A RED EXTERNA

36.363 M3 DEPURADOS TOTALES

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

Principales medidas para optimizar el proceso de tratamiento de las aguas residuales en las depuradoras de la compañía:

- Separación de aguas de lavado de depósitos y de filtros.
- Optimización del proceso de depuración: Decantación, homogeneización y ajuste de parámetros de vertido como: pH, adicción de nutrientes, etc.
- 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 las zonas verdes que rodean la bodega.
- En estudio nuevos sistemas de depuración anaerobia.

PACKAGING Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Siempre nos esforzamos por minimizar nuestros residuos y preservar los recursos naturales en cada fase utilizando cinco principios clave para considerar el ciclo de vida de nuestros productos: Repensar, Reducir, Reutilizar, Reciclar y Respetar.



2025

De acuerdo con los principios de la Guía Global de Packaging Sostenible de Pernod Ricard, estamos trabajando por alcanzar todos los objetivos relacionados con el packaging sostenible de nuestros productos, como el 100% del packaging reciclable, compostable o reusable; la introducción de un 50% de contenido reciclado en las botellas de vidrio y el uso del 100% de los envases de cartón con certificación de bosques gestionados de forma sostenible (FSC, PEFC, SFI).

En PRW Spain estamos haciendo grandes progresos para que todos los envases sean totalmente reciclables. Actualmente estamos centrados en buscar una solución para las cápsulas, el único elemento no reciclable de todo nuestro packaging.

Las botellas de vidrio son el principal elemento de packaging de nuestros productos. El vidrio se ha utilizado durante siglos en la elaboración del vino, ofreciendo un control de calidad y el potencial de ser una opción de envasado infinitamente reutilizable y reciclable. Sin embargo, somos conscientes de que fabricar vidrio requiere mucha energía y genera cargas más pesadas que afectan a las emisiones asociadas al transporte de botellas de vidrio. Por ello, con el fin de minimizar las emisiones de carbono asociadas a la producción y el transporte del vidrio, hemos ido creando, gracias al trabajo conjunto con nuestros proveedores, botellas de vidrio más ligeras y con mayor contenido de vidrio reciclado en su composición.

Nuestras botellas contienen un 75% de vidrio reciclado*

90% de nuestras botellas son botellas ligeras, pesan menos de 420 gramos/botella**

En cuanto al cartón, empleamos cajas procedentes de bosques certificados como sostenibles (FSC/PEFC).

Por su parte, gestionamos los proyectos de evolución de los envases (nuevos productos, nuevos envases, reajuste del producto...) 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.

*Se excluyen las botellas de vidrio blanco. Dato referente al año natural 2022 de acuerdo con la declaración de Ecovidrio.

**Dato referente al año natural 2022 de acuerdo con la declaración de Ecovidrio.

GESTIÓN DE RESIDUOS



Hemos conseguido el objetivo de 0 residuos en vertedero, lo que implica que el 100% de nuestros residuos son gestionados adecuadamente y no se depositan directamente en vertedero.


No obstante, seguimos trabajando con nuestros proveedores gestores de residuos en posibles mejoras en la correcta disposición de residuos.

*Los tipos de residuos y subproductos, y su clasificación a cierre del año fiscal 2022-2023.
Dato consolidado de todos los centros de trabajo de PRW Spain*

| TIPOLOGÍA | KPI RESIDUOS | GESTIÓN | UNIDAD MEDIDA | PRWSp |
|-----------------------------------|---|--|---------------|-----------|
| Residuos Orgánicos / Subproductos | Aguas lavado | Subproducto | m3 | 15 |
| | Total subproductos líquidos | Subproducto | m3/ KIts | 15 |
| | Orujo | Subproducto orgánico - Aplicación industrial | Kg | 3.501.850 |
| | Raspón | Subproducto orgánico- Aplicación agrícola/biogás | Kg | 566.740 |
| | Lías | Subproducto orgánico - Aplicación industrial | Kg | 1.407.770 |
| | Total subproducto orgánico | | Kg | 5.476.360 |
| | Destinado a producción de biogás | Biogás | kg | 5.325.760 |
| | Destinado a actividad industrial o apl | Aplicación agrícola/industrial | kg | 150.600 |
| | Lodos depuradora | Subproducto | Kg | 384.420 |
| | Otros subproductos depuradora | Subproducto | Kg | 2.200 |
| | Total subproductos depuradora | Subproducto | Kg | 386.620 |
| Residuos No Peligrosos | Vidrio | Reciclaje | Kg | 69.506 |
| | Papel y cartón | Reciclaje | Kg | 126.356 |
| | Plástico | Reciclaje | Kg | 33.422 |
| | Residuos Valorización energética | Reciclaje | Kg | 12.574 |
| | Chatarra y metales | Reciclaje | Kg | 96.720 |
| | Madera | Reciclaje | Kg | 5.700 |
| | Corchos | Reciclaje | Kg | 387 |
| | RSU - Envases plásticos | Reciclaje | Kg | 140 |
| | RSU- Organico | Reciclaje | Kg | 0 |
| | RSU- Resto | Reciclaje | Kg | 7.140 |
| | Total de residuos no peligrosos reciclados | Reciclaje | Kg | 351.945 |
| | Basura (vertedero) | Destrucción/Vertedero | Kg | 0 |
| | Total residuos no peligrosos | | Kg | 351.945 |
| | Residuo valorizado energéticamente | Recuperación - Valorización energética | % | 3,57% |
| | Residuo vertedero | Destrucción/Vertedero | % | 0,00% |
| | Residuo reciclado | Reciclaje | % | 96,43% |
| Residuos Peligrosos | Envases plásticos vacíos | Reciclaje/Recuperación | Kg | 1.178,00 |
| | Envases metálicos vacíos | Reciclaje/Recuperación | Kg | 160,00 |
| | Restos de pinturas y barnices | Reciclaje/Recuperación | Kg | 255,00 |
| | Aceite usado | Reciclaje/Recuperación | Kg | 568,00 |
| | Toner y cartuchos de impresora | Reciclaje/Recuperación | Kg | 0,00 |
| | Recipientes gases a presión | Reciclaje/Recuperación | Kg | 221,00 |
| | Disolvente líquido no halogenado | Reciclaje/Recuperación | Kg | 195,00 |
| | RAEEs | Reciclaje/Recuperación | Kg | 265,00 |
| | Tierras contaminadas/absorbentes Rec | Reciclaje/Recuperación | Kg | 1,00 |
| | Residuos peligrosos valorizados | Reciclaje/Recuperación | Kg | 2.843,00 |
| | Papel impregnado en RTP's | Destrucción y otros tratamientos | Kg | 230,00 |
| | Residuos laboratorio | Destrucción y otros tratamientos | Kg | 465,00 |
| | Productos químicos obsoletos | Destrucción y otros tratamientos | Kg | 60,00 |
| | Tierras contaminadas/absorbentes | Destrucción y otros tratamientos | Kg | 160,00 |
| | Material contaminado | Destrucción y otros tratamientos | Kg | 40,00 |
| | Residuos peligrosos destrucción/otros | Destrucción y otros tratamientos | Kg | 955,00 |
| | Total residuos peligrosos | | Kg | 3.798,00 |
| | Residuos peligrosos valorizados | Reciclaje/Recuperación | % | 74,86% |
| | Residuos peligrosos destrucción/otros | Destrucción y otros tratamientos | % | 25,14% |



CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL



Las personas siempre han estado y estarán en el corazón de PRW Spain. Compartir, cuidar y respetar a todas las personas en todas partes es la base de nuestro espíritu colectivo como “Creadores de Convivialité”.

Valorar a las
PERSONAS

En PRW Spain nos comprometemos a:

- ✓ ofrecer condiciones de trabajo dignas;
- ✓ crear un entorno de trabajo saludable y seguro;
- ✓ defender la igualdad de oportunidades para todos;
- ✓ promover la diversidad, inclusión e igualdad;
- ✓ escuchar, dialogar y ofrecer información de actualidad,
- ✓ 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 la cadena de valor.

PLAN DE IGUALDAD Y LUCHA CONTRA EL ACOSO



Una de las prioridades de PRW Spain es asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para todos los empleados de la Compañía, como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres.

Trabajamos en el fomento e impulso de medidas para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en materia de contratación, formación, opciones de carrera y cualquier otro aspecto dentro de su desarrollo profesional. Por esta razón, tenemos el firme compromiso de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato entre mujeres y hombres sin discriminar a nadie directa o indirectamente por razón de género. En este sentido, contamos con un Plan de Igualdad, así como con una Comisión de Seguimiento que vela por la correcta implementación de este.

El Plan de Igualdad de PRW Spain tiene como objetivo principal **establecer sistemas, políticas y normas que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral en este sentido**. Es un documento dinámico que está sometido a cambios constantemente, requiriendo un seguimiento periódico y su continua evaluación.

En el Plan de Igualdad se establecen diferentes medidas, entre las que destacan:

- ✓ 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;
- ✓ la estandarización de guiones en las entrevistas para que únicamente contengan la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo;
- ✓ 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.

Las medidas indicadas también son tenidas en cuenta en materia de promoción de empleo, siempre que colaboramos con Universidades para incorporar a personal en prácticas. Actualmente lo hacemos con la Universidad de Deusto, la Universidad de Mondragón, la Universidad de La Rioja y la UNIR.

En materia salarial y de remuneración, nos esforzamos por ofrecer a nuestros 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, hemos 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.



2030

Nos adelantamos al objetivo del Grupo Pernod Ricard: actualmente contamos con equipos de liderazgo paritarios entre hombres y mujeres.



48%



52%

TOTAL

100%

Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo

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 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.

Adicionalmente, con el objetivo de garantizar un lugar de trabajo seguro, este 2023 hemos desarrollado un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, previniendo, sensibilizando y, en su caso, abordando con todas las garantías, estas formas de violencia y discriminación en el desarrollo de nuestra actividad laboral. El Protocolo aplica a todas las personas trabajadoras de PRW Spain, sin excepciones. Asimismo, aplica a quienes, no teniendo una relación laboral con la Compañía, prestan servicios o colaboran con ella.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Nos comprometemos 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 nuestra estrategia de negocio.

Para nosotros, los diferentes orígenes, experiencias y perspectivas crean entornos de trabajo más fuertes e innovadores que conducen a un mejor rendimiento empresarial. Contamos con una Estrategia de Diversidad e Inclusión que tiene como principales objetivos aumentar la representación de la diversidad en nuestra plantilla; fomentar un entorno de trabajo saludable, respetuoso e inclusivo en el que nuestros 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:

- **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 operamos y que se valoren y celebren todas las culturas.
- **Orgullo LGTBIQ+:** compromiso de apoyar y celebrar la inclusión del personal del colectivo, por ejemplo, celebrando los días significativos de inclusión LGTBIQ+.

En este sentido, en la Política Global de Derechos Humanos, desarrollada en detalle en el Capítulo “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. No permitimos, 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 nuestros compromisos en pro de la igualdad de oportunidades. A cierre de ejercicio, contamos con un total de 3 empleados con discapacidad.

Para promover el empleo y la integración de personas con discapacidad, colaboramos con 2 Centros Especiales de Empleo:

- **ASPREM**, cuya actividad principal es la de promocionar e integrar a personas con discapacidad en la vida laboral en todos sus ámbitos.
- **Manutex Textil, S.L.U.**, que realiza actividades productivas de bienes y servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado para personas con discapacidad.

Asimismo, participamos 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.

Con el fin de facilitar el acceso a nuestras instalaciones a personas con discapacidad, contamos con distintas medidas, tales como aparcamientos y aseos adaptados, rampas de acceso y ascensores, entre otras.

SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR

Nuestra filosofía y prioridad:
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.



POLÍTICA GLOBAL DE SALUD Y SEGURIDAD: **"CUIDÉMONOS ENTRE NOSOTROS"**

Nuestra responsabilidad y deber ético es preservar la seguridad y salud de cualquier empleado, contratista, proveedor y comunidad cuando esté en contacto con las actividades propias de Pernod Ricard. Nuestra ambición en materia de Salud y Seguridad es **convertirnos en el número uno y referente del sector de vinos en la promoción de una cultura de trabajo segura.**



2025

Estamos cerca de alcanzar el objetivo de cero accidentes con lesiones para 2025.

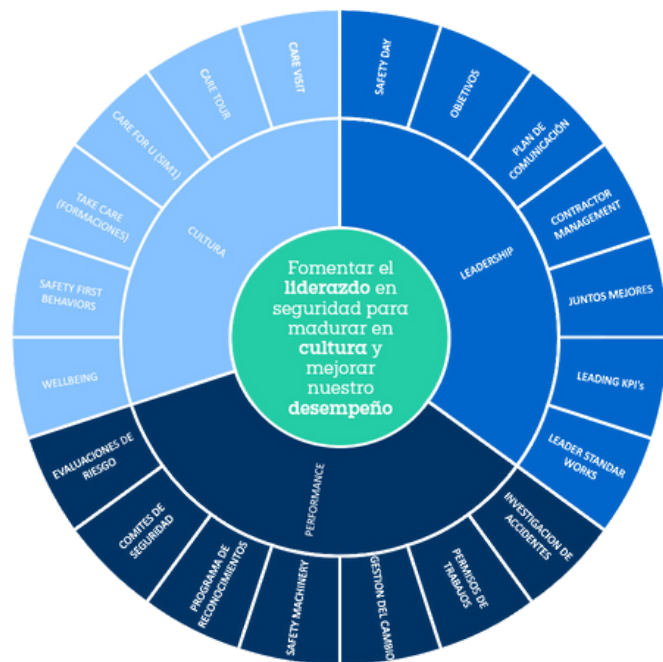
| |  |  |
|--|--|---|
| Nº accidentes laborales* | 1 | 2 |
| Nº jornadas perdidas | 7 | 44 |
| Nº horas trabajadas | 531.940 | 531.940 |
| Índice de gravedad | 0,01 | 0,08 |
| Índice de frecuencia | 1,88 | 3,76 |
| Enfermedades profesionales identificadas | 0 | 0 |
| Horas de absentismo laboral** | 7.538 | 20.357 |

*Este dato responde a los criterios de contabilización de accidentes establecidos por la legislación española actual. A nivel interno, y siguiendo los criterios del Grupo Pernod Ricard, contabilizamos un accidente durante el año fiscal 2022-2023 debido a que, de los tres que figuran arriba, uno se ha producido por daños no relacionados con el trabajo y el otro corresponde a un accidente in itinere, lo que imposibilita que a nivel interno podamos implantar medidas preventivas o correctivas.

**Las horas de absentismo proceden de diferentes tipos de incidencia.

Trabajamos en 3 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 sea agente del bienestar colectivo, a la vez que cuenten 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.
- **Rendimiento:** 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.



Bajo el lema “**trabajamos seguros para crear momentos inolvidables**”, en PRW Spain hemos implementado diferentes programas y prácticas para asegurar la seguridad, salud y bienestar de todos los empleados y de aquellos que visitan y trabajan en nuestras instalaciones.

CULTURA

PROYECTO “CARE” (“CUIDADO”)

- **CARE for U:** los encargados realizan reuniones de seguridad diarias con sus equipos.
- **CARE Tour:** recorreremos nuestras instalaciones para verificar que se cumplen las condiciones de seguridad adecuadas y detectar posibles mejoras. **Este año se han realizado 18 tours de los 16 previstos.**
- **CARE Visit:** los responsables de cada área visitan cada puesto de trabajo donde mantienen conversaciones con cada miembro del equipo para reflexionar sobre la forma de realizar las tareas y detectar posibles riesgos y mejoras. **169 visitas realizadas en FY23, superando el objetivo inicial de 156.**

- **Take CARE:** contamos con embajadores de la Salud y Seguridad que van concienciando y formando en esta materia a compañeros y compañeras, para entre todos tomar conciencia y asegurarnos del cuidado de uno mismo y de los demás. Asimismo, el Grupo se asegura de que los empleados tengamos las habilidades y la formación necesarias cuando tengamos que realizar tareas que impliquen algún riesgo para la salud.

3.847 horas
de formación sobre
seguridad impartidas
durante el FY23



Programa de bienestar "Actívate".

Contamos con un programa específico para velar por la salud y bienestar de todos nuestros empleados, centrado en la salud mental, salud física y la nutrición. Las acciones incluidas en estas tres áreas derivan de las necesidades e inquietudes que los empleados manifiestan en la **encuesta de Bienestar** semestral que se desarrolla a nivel de Pernod Ricard Winemakers y en la encuesta anual "**The Pulse**" del Grupo Pernod Ricard.

Comportamientos que priorizan la seguridad

La seguridad está al mismo nivel que la productividad y la eficiencia en PRW Spain. Todas nuestras reuniones comienzan con un momento de seguridad, ya sean datos, experiencias o buenas prácticas, para poner de relieve la importancia de velar por la misma.

Programa de reconocimiento

Contamos con una **política de reconocimiento** para celebrar los hitos logrados en materia de Salud y Seguridad, como, por ejemplo, haber realizado una vendimia y temporada de Navidad sin accidentes, o los años sin accidentes en nuestros centros de trabajo.

LIDERAZGO

Indicadores clave

Implementamos y monitorizamos los indicadores de seguridad a todos los niveles.

Concurso "Juntos, mejores"

Es nuestro concurso anual para reconocer los mejores comunicados de riesgo sobre seguridad y salud o la mejor idea de mejora sobre calidad, medioambiente, instalaciones y procesos, y así, entre todos, mejorar el lugar de trabajo. **Este año hemos digitalizado el proceso de participación** a través de un formulario online, lo que **ha incrementado el nivel de participación** de 132 propuestas (FY22) a 265.

Gestión de contratistas

Nos aseguramos de que todo aquel que trabaja en nuestras instalaciones está alineado con nuestros principios de seguridad.

- Contamos 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 nuestros centros productivos. Toda la documentación es auditada por E-coordina para conocer si las personas o empresas cumplen o no estos requisitos.
- Asimismo, contamos con una cláusula de contratación que establece los criterios para efectuar el control de ingreso y la coordinación de actividades empresariales dentro de nuestras instalaciones. **El 100% de los accesos están documentados y supervisados.**

Safety Day o Día de la Seguridad

Cada año celebramos una jornada anual donde **todos los empleados dedicamos nuestro día a poner en valor la Salud y la Seguridad**. Este año, el Día de la Seguridad ha ido de la mano del Responsib'All Day, día dedicado a celebrar nuestro compromiso general con la Sostenibilidad y Responsabilidad, donde el protagonista ha sido el bienestar; la importancia del cuidarse uno mismo para poder cuidar a los demás.

Programa de mentoría en seguridad

Formamos a los responsables de equipo para que puedan identificar y llevar a cabo acciones que mejoren la cultura en seguridad.

Leader Standard Work

Los encargados, los responsables, la dirección de operaciones y la dirección general realizan diferentes controles de forma periódica para asegurarse de que los procesos clave están correctamente implementados (formaciones, tareas con su correspondiente evaluación de riesgos, planificación, seguimiento de indicadores...).

RENDIMIENTO

Investigación de incidentes

Realizamos una investigación exhaustiva de todos los accidentes, incidentes graves y cuasi accidentes para definir medidas sobre las causas de estos y evitar que vuelvan a ocurrir.

Evaluación de riesgos

Analizamos y evaluamos los riesgos de cada puesto de trabajo para definir medidas de control precisas. Gestionamos las actividades de alto riesgo con premura para prevenir cualquier tipo de lesión.

Plan de gestión de tráfico

Instalación de barreras físicas, uso de vías peatonales, mejora de la señalización horizontal y vertical, refuerzo de medidas de seguridad para transportistas (zonas de espera, normas de acceso...)... son varias las actuaciones que hemos llevado a cabo en nuestras instalaciones para asegurar una correcta separación, en las zonas de coactividad, entre vehículos y peatones.



Maquinaria segura y equipos de protección individual

Todas nuestras máquinas están adecuadas a las condiciones óptimas en materia de seguridad. Asimismo, todos los empleados y contratistas disponen de los equipos de protección individual necesarios según su puesto y zona de trabajo.

Permisos de trabajo

Contamos con permisos para trabajos de riesgo como el trabajo en altura, en espacios confinados...

Reglas de oro de seguridad

Nuestras reglas de oro, definidas entre todos los equipos, son el marco que define lo que es importante para cada uno de nosotros, los principios que rigen nuestros actos. Se ha llevado a cabo una campaña de concienciación, a través de 13 vídeos didácticos, para que todos los empleados conozcan en profundidad nuestras reglas de oro en materia seguridad.

Comités de seguridad

Contamos con comités específicos de seguridad y salud que cada tres meses se reúnen y evalúan el desempeño de la compañía en esta materia.

POLÍTICA GLOBAL DE CONSUMO RESPONSABLE

Todos los trabajadores de PRW Spain están comprometidos con 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 se han formado a través del curso online del Grupo Pernod Ricard “Aprende sobre alcohol y consumo responsable” para garantizar que conocen lo que es el alcohol, cómo puede afectarles y qué se entiende por consumo responsable.

BIENESTAR



Alineada con nuestro pilar “Valorar a las personas”, en todo el Grupo Pernod Ricard tenemos la misión colectiva de asegurar el bienestar de nosotros mismos, de nuestros compañeros y de nuestra comunidad.



salud mental



salud física



nutrición

Entre las iniciativas llevadas a cabo este año destacan:

- Servicio médico de empresa gratuito en Bodegas AGE y Bodegas Campo Viejo.
- Sesiones de yoga en las oficinas de San Sebastián.
- Desayuno saludable con servicio de fruta gratuito en todos los centros de trabajo.
- Acceso gratuito, a través del portal de bienestar de Sanitas, a talleres, consejos y servicios de bienestar.
- Reconocimiento médico más completo que el establecido en la normativa o convenio.
- Vacunación opcional durante la campaña de la gripe.



Seguro médico privado Sanitas gratuito para el 100% del personal, que incluye servicio de fisioterapia y psicología.

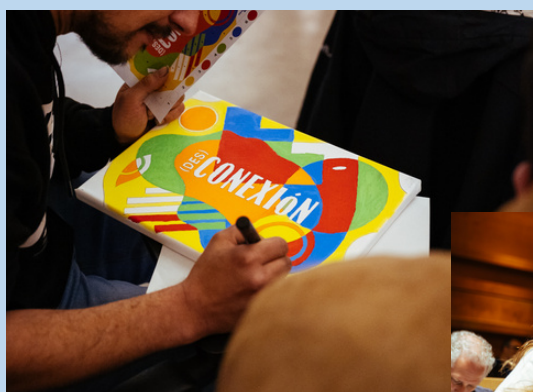
UNA JORNADA DE (DES)CONEXIÓN

Desconectar para conectar con nosotros mismos y nuestro entorno

La (des)conexión fue la piedra angular sobre la que giró la jornada de Seguridad y Responsabilidad de PRW Spain, un día en el que todos los empleados paramos nuestra actividad diaria para disfrutar de un día donde poder experimentar la desconexión a través de diferentes actividades prácticas, cargarse de energía y cuidar del bienestar de cada uno y del de los demás:

- Charla inspiracional sobre la importancia de cuidar nuestra salud mental y nuestro cerebro.
- Espacio para la risa de la mano de una compañía dedicada al teatro de improvisación.
- Actividad de creación artística para activar la creación y atención plena.
- Un día maridado con un comida saludable y repleto de momentos de *Convivialité*.

Creemos firmemente que cuando nos permitimos desconectar, estamos cuidándonos de nosotros mismos, somos más conscientes de cómo estamos, de cómo queremos estar y de lo que está pasando a nuestro alrededor. Porque cuando desconectamos, aunque suene contradictorio, estamos más presentes en el ahora, con atención plena en lo que hacemos. La desconexión ayuda a nuestro bienestar, a que estemos bien, y, por ende, a nuestra salud y nuestra seguridad.



CALIDAD DE EMPLEO Y BENEFICIOS SOCIALES

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.

Nuestro Plan de Igualdad hace referencia al derecho de todos los empleados a una desconexión laboral. En concreto, 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. Contamos con diferentes medidas relativas a la desconexión laboral. En ellas se recoge que los responsables deben velar por el cumplimiento de éstas, así como los plazos que deben ser respetados.

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 su vida personal y profesional. Comprendemos a las personas que integran la organización globalmente en su faceta profesional y personal y **consideramos la conciliación como un aspecto de corresponsabilidad**. Para ello, contamos 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) y espacial, la calidad en el empleo y el apoyo al empleado y a su familia, entre otras.

En este sentido, contamos además 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 contemplamos, pudiendo ser de carácter informal y puntual o formal, mediante acuerdos con cada uno de nuestros empleados.

Beneficios sociales

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

Asimismo, contamos con una **Política de Reconocimiento** por años de servicio que tiene como objetivo reconocer la lealtad y el compromiso de nuestros empleados con más de 10 años de trabajo en la Compañía. También les ofrecemos 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 nuestra agencia de viajes.

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

TALENTO Y FORMACIÓN



2030

Estamos trabajando para formar en nuevas habilidades a todos los empleados cada 3 años con el fin de estar preparados para el futuro.

Dentro de la estrategia Global de Recursos Humanos "TransfoHRm", 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 las bases para asegurar que tenemos las capacidades adecuadas y brindamos oportunidades de crecimiento a nuestros empleados, centrándonos en los que tienen las habilidades y el potencial para ser considerados para puestos clave en la empresa a corto, medio y largo plazo. Permite la identificación de riesgos, lagunas y planes de acción para garantizar la sostenibilidad del negocio.

Nuestros empleados son nuestra principal ventaja competitiva y es por ello, que nos preocupamos por su desarrollo personal y profesional. Dentro de nuestro plan de formación destacamos:

- **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 favorezca la reflexión compartida, así como el intercambio de ideas y experiencias entre participantes; 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. También ofrecemos a nuestros empleados talleres sobre creatividad y mentalidad del cambio.
- **Un amplio catálogo de formación interna**, para apoyar a nuestros 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. El modelo se centra en aprender a través de la experiencia (desarrollo en el puesto de trabajo), del aprendizaje resultante de la relación con otros empleados, así como a través de la formación oficial o reglada. Para ello, ponemos a disposición de nuestros empleados cursos tanto presenciales como online.



- 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 con una plataforma de aprendizaje y certificación online denominada **Coursera**, mediante la que ofrece 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 nuestros empleados con un aprendizaje basado en roles.



Como novedad este año, hemos lanzado la formación denominada “**Train the Trainers**”, dirigida a instruir a los empleados en las metodologías disponibles para dar posteriormente formación a sus compañeros. Esta novedosa manera de impartir formación permite que las personas seleccionadas de diferentes equipos con habilidades comunicativas, conocimientos y visibilidad en la Compañía impartan formaciones relacionadas con su desempeño diario al resto de áreas.

| CATEGORÍA PROFESIONAL | HORAS DE FORMACIÓN |
|---------------------------------------|--------------------|
| Equipo de Liderazgo | 115h |
| Operario | 2.693h |
| Personal administrativo | 1.651h |
| Personal técnico y mandos intermedios | 2.147h |
| TOTAL | 6.606h |

COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO CON EL EMPLEADO

La comunicación es esencial para fomentar el diálogo y la interacción con nuestros empleados. En PRW Spain, valoramos la opinión de nuestros equipos y nos esforzamos por mantenerlos informados sobre las novedades de la empresa y del sector en general.

Para lograrlo, contamos con diferentes canales de comunicación corporativos. Entre otros, destacan:

My Portal

- ✓ Nuestra intranet que centraliza las noticias más relevantes tanto a nivel local como del Grupo. A través de My Portal, nuestros empleados pueden acceder a recursos y herramientas esenciales para llevar a cabo su trabajo diario.

Teams

- ✓ Nuestra plataforma de comunicación social que facilita la colaboración y el intercambio de ideas entre los equipos.

Correo electrónico

- ✓ **Circuito de pantallas**
Presentes en todos nuestros centros de trabajo para reforzar mensajes.

Tablones de anuncios

Convención de Compañía

- ✓ Un evento bienal presencial donde se abordan cuestiones estratégicas del negocio y se fomenta el compañerismo, además de disfrutar de momentos de convivencia (Convivialité).





Digitalización del 100% de la plantilla

Como resultado de la estrategia de transformación digital en la que estamos inmersos, desde finales del año 2022, todos los empleados de la estructura permanente del personal del PRW Spain disponen de un dispositivo móvil smartphone, lo que facilita su acceso a todas las herramientas digitales y la información necesaria para el desempeño de su actividad diaria.



Más Conectad@s que nunca

Este año hemos implantado unos encuentros presenciales que tienen lugar en cada uno de nuestros centros de trabajo, en los que trasladamos de forma distendida temas de interés (novedades, proyectos, celebraciones, reconocimientos...). En estos encuentros, son nuestros propios empleados quienes toman el protagonismo al compartir sus experiencias y los conocimientos en sus respectivas áreas con sus compañeros. Estos eventos brindan a nuestros empleados la oportunidad de interactuar con los ponentes. Además, Conectad@s es un espacio para conocer de cerca nuestros vinos de la mano del equipo de enología y disfrutar de los mismos en un momento de *Convivialité*, convirtiéndonos en los mejores embajadores de nuestros vinos y, por supuesto, del consumo responsable que siempre promovemos.

Durante todo el año llevamos a cabo iniciativas que aportan valor a nuestros empleados y fomentan el compromiso y el espíritu de *Convivialité*, como concursos, celebraciones de días internacionales y eventos presenciales que tratan aspectos relevantes de la compañía, como son la seguridad (Safety Day) y nuestro compromiso con la sostenibilidad y responsabilidad (Responsib'All Day).

La escucha activa, clave para la mejora continua

La escucha activa es fundamental para nuestra mejora continua. Además de mantener un contacto directo con los responsables y el equipo de Recursos Humanos, tenemos implementada una estrategia de encuestas bien definida que nos permite conocer la opinión de nuestros empleados sobre aspectos cruciales, tanto para ellos como para el negocio, y seguir mejorando para crear el mejor entorno de trabajo. Estas encuestas nos ayudan a convertir opiniones en acciones concretas y a impulsar cambios positivos, tanto a nivel local como global.



- **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 diseñada para 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

- **Bienestar:** encuesta de Pernod Ricard Winemakers que evalúa el bienestar en términos de salud mental, física, nutrición y financiera, con el objetivo de implementar prácticas adecuadas que contribuyan a mejorar la salud y bienestar de los empleados.

DIÁLOGO SOCIAL CON EMPLEADOS Y SINDICATOS

Los empleados de PRW Spain cuentan con **Comité de Empresa** para la representación de los trabajadores en los centros de trabajo de **Campo Viejo y AGE**, así como un **representante sindical** en los centros de trabajo de **Ysios, Tarsus y el colectivo de régimen agrario**. La relación entre la empresa y los representantes de los trabajadores se basa en el diálogo y entendimiento constante.

Asimismo, se les informa de forma periódica de decisiones que la compañía pueda tomar y puedan afectar de forma directa o indirecta en los empleados manteniendo en todo momento una comunicación fluida con ellos.

Todos nuestros empleados se encuentran cubiertos por convenios colectivos. Tomando como referencia la actividad que desarrollan, así como su ubicación geográfica, los principales convenios de aplicación 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 temporismo 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.



Creemos que nuestro espíritu de
Convivialité debe estar presente en
nuestro trabajo y en todo lo que hacemos



5

DERECHOS HUMANOS

La protección y salvaguarda de los Derechos Humanos es una de nuestras prioridades, no sólo en el desarrollo de nuestra actividad, sino también en nuestra 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:

1. En la propia actividad de la Compañía

- Trabajamos constantemente para erradicar accidentes, riesgos y enfermedades laborales que puedan afectar tanto a nuestros empleados como a cualquier tercero con quien mantengamos un vínculo contractual a la hora de proporcionar un servicio en nuestras instalaciones.
- En PRW Spain valoramos la diversidad y la inclusión, promoviendo la igualdad de oportunidades y prohibiendo cualquier forma de discriminación.
- Prohibimos cualquier forma de acoso, comportamiento irrespetuoso o inadecuado, o represalia de cualquier tipo.
- Abogamos por el aprendizaje y el desarrollo personal de nuestros empleados. Además, periódicamente realizamos una encuesta de opinión para comprender las expectativas de los empleados sobre el entorno laboral.

- La Compañía respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de los 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.

2. En la cadena de suministro

Esperamos 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 “7. Información sobre la sociedad” del presente Informe.

3. En la comunidad local (agua y propiedad y uso de la tierra)

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, respetamos la necesidad del ser humano de acceder a fuentes sostenibles y al agua potable, y abogamos 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, respetamos 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 Organización Internacional del Trabajo (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 Naciones Unidas, en PRW Spain estamos comprometidos con los Diez Principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



Durante el año 2022 -2023, no hemos recibido denuncias relacionadas con los Derechos Humanos y no se ha identificado ningún incumplimiento de leyes o normativas en este sentido.





6

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



El fuerte sentido de la ética es uno de los valores fundamentales del Grupo Pernod Ricard. Sin integridad no puede haber éxito sostenible.

Con el fin de tomar las decisiones correctas, en cualquier lugar y cualquier momento, se han desarrollado un conjunto de herramientas de cumplimiento.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE NEGOCIO



Actualizado en junio de 2022, el Código de Conducta de Negocio de Pernod Ricard es el marco ético de referencia de PRW Spain. Este Código define las normas de una conducta de negocio ética y responsable que se espera que todos nuestros empleados y grupos de interés cumplan, ayudándonos cada día a orientar nuestra toma de decisiones.

1. Prevenir el soborno y la corrupción. No ofrecemos ni aceptamos pagos, incentivos o cualquier otra cosa de valor que pueda influir indebidamente en una decisión de negocio.

2. Dar o recibir regalos y atenciones comerciales. No aceptamos ningún tipo de regalo o atención que tenga como objetivo influir indebidamente en las decisiones de negocio, ya que podría ser considerado como soborno.

3. Trabajar de forma responsable con terceros. Los negocios que realicemos serán con socios comerciales que compartan los valores y normas éticas del Grupo Pernod Ricard. 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.

11. Ser amable y respetuoso. Nos aseguramos de que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Cualquier conducta ofensiva, incluyendo, entre otras, el acoso, está prohibida en nuestro lugar de trabajo y nuestro ámbito de influencia, y trataremos con máxima seriedad cualquier comportamiento que pueda ser considerado intimidante, humillante u hostil.

12. Valorar la diversidad y la inclusión. Fomentamos la franqueza, la cooperación y la comunicación transparente. De este modo podemos ser realmente nosotros mismos.

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 es el eje de nuestra *Convivialité*, y en la que los empleados nos responsabilicemos de nuestra propia seguridad y la de nuestros compañeros de trabajo.

14. Crear Buenos Momentos de un Buen Lugar. Creemos firmemente en el arte de compartir en todo lo que hacemos. Tenemos el objetivo de trasladar "Buenos momentos de un buen lugar" protegiendo la tierra, valorando a las personas, ayudando a preservar los recursos naturales, promoviendo un consumo responsable y creando un valor compartido para todos nuestros grupos de interés, desde la uva hasta la copa.

Principios clave

4. Velar por la competencia leal. No toleramos 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. Como filial del Grupo Pernod Ricard, tenemos el compromiso de cumplir con las complejas y cambiantes leyes de importación y exportación internacionales, incluidas las sanciones comerciales como embargos, congelación de activos, restricciones y vetos.

6. Ser leal y transparente. Evitamos 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. Somos conscientes de que algunos temas sensibles pueden ser especialmente controvertidos, por lo que no adoptamos posturas públicas cuando actuamos dentro de nuestra capacidad profesional.

9. Comunicar abierta y sinceramente. Nos esforzamos por enviar 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 los 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.

Este Código hace referencia a una serie de políticas y procedimientos internos en Pernod Ricard que aseguran que cumplimos los principios de la misma. Cada filial puede adoptar políticas adicionales.



FORMACIÓN EN EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Este año el Grupo Pernod Ricard ha lanzado una novedosa manera de formar a los empleados en el contenido del Código de Conducta de Negocio. Consiste en completar un itinerario online donde se presentan distintas situaciones reales que los empleados deberán abordar, teniendo en cuenta las reglas de oro del Código de Conducta de Negocio de Pernod Ricard.

El curso online gamificado cuenta con dos niveles, teniendo en cuenta la aplicabilidad práctica de su contenido: el módulo básico, de obligado cumplimiento para todos los empleados de la compañía y el módulo avanzado, de obligado cumplimiento para grupos específicos, como son el Equipo de Liderazgo o las áreas de Recursos Humanos, Legal, Marketing, Comunicación, Sostenibilidad y Responsabilidad, Compras, Finanzas y Relaciones Institucionales.

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

Además de lo recogido en el Código de Conducta de Negocio, en PRW Spain contamos con...



Mapa de riesgos contra la corrupción 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. En PRW Spain trabajamos activamente en los planes de acción previstos para la mejora en la gestión de riesgos contra la corrupción.



Incorporamos distintas acciones implícitas en nuestros procesos internos para prevenir que se puedan dar situaciones en materia de blanqueo de capitales.



En el ámbito financiero, contamos 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.



Participamos en programas de detección de blanqueo de capitales con las entidades bancarias con las que trabajamos y no realizamos operaciones en metálico para importes significativos.



A nivel de Grupo, los empleados de la Compañía cuentan con 'Gifted!', una herramienta digital para declarar y aprobar los regalos y atenciones comerciales que exceden cierta cantidad establecida en la Política Antisoborno.

POLÍTICAS EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO

En PRW Spain contamos, además, con diferentes políticas internas en materia de Cumplimiento que complementan lo dispuesto en el Código de Conducta de Negocio del Grupo Pernod Ricard.

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 familiar 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 donaciones. Todas las donaciones que realizamos 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 área de Sostenibilidad y Responsabilidad.

Política de conservación de documentos y datos personales. Su objetivo es garantizar que en PRW Spain mantenemos 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.

CANALES DE DENUNCIAS

En PRW Spain promovemos una cultura de confianza, apertura, transparencia y seguridad, donde todo el mundo pueda buscar ayuda y orientación, hablar sin reservas y denunciar cualquier inquietud ética, relacionado con los temas abordados en nuestro Código de Conducta de Negocio y las políticas asociadas a la misma, así como en el resto de las normas, políticas, procedimientos y leyes aplicables al negocio.

Los empleados 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.

COMITÉ DE ÉTICA

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.

SPEAK UP

Speak Up es un canal de denuncias del Grupo Pernod Ricard. Alojado por un tercero, es seguro y confidencial y 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 inquietud ética. 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.

REPORTE DE COMPLIANCE ANUAL

Adicionalmente, todos los años, los responsables de cada área de negocio cumplimentan 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.

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.



7

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Conscientes de que nuestra actividad impacta directamente en la sociedad, tenemos como objetivo generar valor y contribuir a ella.

Generación de empleo y desarrollo local

En nuestros procesos de selección **primamos la contratación local**, siendo ésta de **más del 70%**. Las características del sector y el modelo de negocio favorecen que podamos 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.

Participación en campañas sociales

Contamos 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** y la campaña del **Día Internacional de las Personas con Discapacidad de Fundación Adecco**.

Proveedores locales

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

Promoción del consumo responsable

Como empresa del sector del vino, **abogamos por un consumo responsable de nuestros productos** para que nuestros consumidores disfruten de una experiencia segura y agradable al consumir nuestros productos.

Aportaciones de Pernod Ricard Winemakers Spain a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro a cierre de año fiscal 2022/2023:

| | |
|--|-------------|
| Semana de la Mujer de Fundación Adecco | 660 € |
| Campaña Día Internacional de las Personas con Discapacidad de Fundación Adecco | 670€ |
| Contribución para punto verde* de las botellas | 198.398,35€ |

Aportación anual para programas de consumo responsable e investigación del vino a nivel sectorial:

- 51.533 € a la **Federación Española del Vino** (coordinadora nacional del programa europeo Wine in Moderation)
- 7.820 € a **Fundación para la Investigación del Vino y la Nutrición (FIVIN)**
- 532 € a la **Plataforma Tecnológica del Vino**

*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

Buscamos 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 defendemos en particular como Compañía. 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 nuestra responsabilidad como negocio. Por ello, estamos presentes en las siguientes entidades:

A nivel internacional

- Organización Internacional de la Viña y el Vino.
- Comité Europeo de Empresas de Vino.
- Wine in Moderation.

A nivel nacional

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

A nivel regional

- Grupo Rioja.
- Consejo Regulador DOCa Rioja.
- Federación de empresas de La Rioja.
- SEA Empresas Alavesas.
- Asociación de Bodegas Acogidas a la Denominación de Origen Ribera de Duero.
- Consejo Regulador de Denominación de Origen Ribera de Duero.

Como parte del Grupo Pernod Ricard...

Pacto Mundial de Naciones Unidas

Desde 2003, Pernod Ricard es socio del Pacto Mundial de Naciones Unidas y está comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). De hecho, desde el 2018 es reconocida como compañía LEAD por nuestro continuo compromiso con los ODS y los “Diez Principios” de Naciones Unidas.



Fundación Ellen MacArthur

El Grupo es socio de la Fundación Ellen MacArthur y refuerza su compromiso con la reducción de residuos para acelerar la transición hacia una economía circular. Todas las filiales del Grupo trabajamos en iniciativas para conseguir dicho objetivo.



IARD

Desde 2005 Pernod Ricard está adherido a la Alianza Internacional por el Consumo Responsable, 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.



COMPRA RESPONSABLE

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y AUDITORÍAS

En PRW Spain instamos a nuestros proveedores y subcontratistas a adherirse al compromiso en materia de Sostenibilidad y Responsabilidad del Grupo Pernod Ricard. Mediante la creación de una herramienta de identificación de riesgos en este materia, podemos identificar qué proveedores y subcontratistas deberían evaluarse.

Adicionalmente, a través del uso de la plataforma EcoVadis, podemos evaluar la sostenibilidad de proveedores y subcontratistas. También llevamos a cabo auditorías en materia ética y social de proveedores y subcontratistas según las normas SMETA.

CÓDIGO PARA PROVEEDORES

Creemos firmemente en que el éxito está estrechamente vinculado con la forma en que desempeñamos nuestra actividad. Por ello, nuestro propósito es involucrar a nuestros proveedores en nuestro compromiso en materia de Sostenibilidad y Responsabilidad, para lo cual contamos con nuestro Código para Proveedores. Este código incluye una serie de requerimientos que nuestros proveedores deben aceptar y cumplir para poder trabajar con nosotros.

- Empleo y Derechos Humanos (prohibición de discriminación, prohibición de abuso y acoso, prohibición de trabajo infantil y prohibición de trabajo forzoso, entre otros).
- Salud y seguridad (seguridad en el trabajo o preparación ante emergencias).
- Medio Ambiente (identificación de riesgos, agricultura sostenible, restricciones sobre productos, entre otros).
- Ética y prácticas legítimas de negocio (información confidencial, propiedad intelectual o evasión fiscal).
- Consumo responsable.

Somos conscientes, tal y como indica nuestra Política Global de Derechos Humanos, de que el impacto de nuestra actividad en la sociedad proviene principalmente de la cadena de suministro y de las relaciones con nuestros clientes, proveedores y subcontratistas, con quienes pretendemos establecer un vínculo sostenible que mitigue el impacto directo en la sociedad y en el medio ambiente.

PARTNER UP: HERRAMIENTA DE DEBIDA DILIGENCIA

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 Cumplimiento 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 nos permite implementar planes de acción para evitar o mitigar el riesgo en cuestión. Esta herramienta es utilizada por todas las filiales del Grupo Pernod Ricard. 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.

CENTRADOS EN NUESTROS CONSUMIDORES: CALIDAD, SATISFACCIÓN E INFORMACIÓN

Nos comprometemos a ofrecer productos y servicios de calidad; a dotar de información exhaustiva sobre nuestros productos; a promover el consumo responsable de alcohol, así como a dar respuesta a las expectativas y necesidades de nuestros consumidores y clientes.

Nuestros vinos reúnen a las personas y desempeñan un valioso papel en la sociedad. Por ello, nuestro objetivo es que nuestros vinos y las experiencias que ofrecemos se disfruten de forma responsable, velando por la salud y seguridad de nuestros empleados, consumidores y la sociedad en general, para lo cual contamos con una completa estrategia de consumo responsable. Asimismo, como compañía centrada en el consumidor, la satisfacción de los clientes y consumidores es nuestra prioridad, por lo que en PRW Spain aseguramos una correcta gestión de la calidad, así como una continua gestión de sugerencias y reclamaciones.

CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

Todos nuestros centros de trabajo, 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.

Mediante ambos certificados y el trabajo de mejora continua en estas áreas, nos aseguramos de que los procesos se desarrollan bajo altos estándares de calidad e inocuidad y que los procesos mejoran continuamente. Además, todos los procesos están trazados y sujetos a controles exhaustivos.

SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL CONSUMIDOR

En PRW Spain consideramos 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, contamos con un requerimiento operativo que asegura que todas ellas son atendidas, documentadas, analizadas y resueltas adecuadamente y a la mayor brevedad posible, para cumplir así con los requisitos de calidad 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 correo de contacto de las webs de marca, el correo general de compañía, la línea telefónica, las visitas a bodega o a través de nuestros distribuidores.

Todas ellas se introducen y categorizan en una herramienta global del Grupo Pernod Ricard a la que todas las filiales 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.

Con todas las reclamaciones recibidas, procedemos 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 es informada a la Dirección de la compañía. Finalmente, de forma anual, elaboramos un análisis global de la cantidad y tipos de reclamaciones recibidas, para evaluar su evolución a lo largo del tiempo.

179 reclamaciones legítimas recibidas a nivel mundial durante el año 2022-2023

6,15 reclamaciones legítimas por millón de litros vendidos

INFORMACIÓN AL CONSUMIDOR

Con el fin de que los consumidores puedan tomar decisiones informadas y responsables sobre el alcohol y nuestros productos, proporcionamos información de calidad sobre el contenido de nuestros productos, los posibles riesgos para la salud y cómo disfrutarlos de forma responsable.



2024

Actualmente todos nuestros productos incluyen los tres logos de consumo responsable, adelantándonos así al objetivo marcado por el Grupo Pernod Ricard para 2024.



2024

Estamos trabajando para que todas nuestras botellas incluyan una etiqueta digital para informar a nuestros consumidores sobre el contenido de nuestros vinos, los posibles riesgos para la salud y cómo disfrutarlos de forma responsable.

E-Label, etiquetas digitales

Desde el Grupo Pernod Ricard se ha trabajado en una etiqueta digital para informar mejor a los consumidores sobre nuestros productos y cómo disfrutarlos de manera responsable. A través de la lectura de un código QR en las contraetiquetas de nuestras botellas, los consumidores pueden acceder a información sobre alcohol y salud, pautas sobre el consumo responsable, así como una lista de ingredientes e información nutricional completa. Cumplimos así con la demanda de los consumidores sobre la transparencia y les ayudamos a que puedan realizar la mejor elección.



El 100% de nuestras botellas incluyen una única dirección de información al consumidor acerca del consumo responsable: www.wineinmoderation.eu.



Todas nuestras botellas de vino incluyen en la contraetiqueta: el logo de la mujer embarazada advirtiendo del peligro del consumo del vino en estado de gestación, siendo Pernod Ricard pionero en Europa en introducir este logo; el logotipo de restricción de edad y otro de advertencia contra la conducción en estado de embriaguez.



SOMOS ANFITRIONES RESPONSABLES

UN ENFOQUE INTEGRAL HACIA LA PROMOCIÓN DEL CONSUMO RESPONSABLE

Como creadores de Convivialité, queremos convertir las interacciones sociales en experiencias únicas y seguras, para las cuales existe una condición previa: la responsabilidad.

En PRW Spain somos conscientes de que el abuso y el consumo inadecuado del alcohol puede causar serios problemas a las personas y a la comunidad. Por ello, luchamos contra el consumo excesivo de alcohol en la sociedad tomando medidas contra el mismo y comprometiéndonos con las partes interesadas para lograr un cambio real.

Apoyar el ODS 3 (Salud y Bienestar) y evitar y disminuir el consumo inapropiado de alcohol en la sociedad es clave para nosotros. Somos conscientes de que no lo podemos lograr solos, por lo que, con el objetivo de aunar fuerzas para lograr avances y crear un impacto real, entablamos alianzas con otros miembros del sector, gobiernos y comunidades locales, apoyando así el ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos).

Es nuestro compromiso...

- Informar y ayudar a nuestros consumidores adultos y a nuestros empleados a tomar decisiones responsables sobre si beber o no alcohol y cuándo y cómo hacerlo.
- Desarrollar prácticas de comunicación y marketing responsable.
- Fomentar experiencias responsables y sostenibles.
- Colaborar con el sector para la promoción y concienciación del consumo responsable del vino en la sociedad.



NUESTROS EMPLEADOS, LOS MEJORES EMBAJADORES DEL CONSUMO RESPONSABLE

Nuestros empleados son los primeros y mejores embajadores del consumo responsable. Nos aseguramos de que tengan acceso a información precisa sobre los efectos del alcohol y el consumo moderado para poder tomar las mejores decisiones y trasladar nuestro compromiso externamente.



Continuo

Actualmente el 100% de la plantilla ha realizado la formación online "Alcohol y Consumo Responsable" del Grupo Pernod Ricard.

Todos los años nos esforzamos por mantener a toda nuestra gente formada en alcohol y consumo responsable. Esta formación también está incluida en el proceso de acogida de nuevos empleados, asegurándonos así de que todos los que trabajan en PRW Spain disponen de este conocimiento.



Este año, además, hemos puesto a disposición de toda la plantilla la guía global de Pernod Ricard "¿Cómo hablar con los niños sobre el alcohol?".

Basado en los materiales de las principales organizaciones independientes de educación sobre el alcohol, su objetivo es brindar consejos precisos sobre cómo liderar una conversación relacionada con el alcohol con los menores. Incluye sugerencias sobre cómo adaptar la conversación a diferentes situaciones y edades, cómo abordar la presión de grupo y cómo responder preguntas frecuentes complicadas. No pretende sustituir a los maestros o médicos, sino facilitar conversaciones relacionadas con el alcohol que ocurren de forma natural entre adultos y niños.

COMUNICACIÓN Y MARKETING RESPONSABLE

Garantizamos 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 en todas nuestras campañas.



Anual

Cumplimos con el objetivo de no recibir ninguna queja contra nuestras campañas de marketing.



2024

Estamos trabajando para ayudar al Grupo a alcanzar el 95% de cumplimiento de los Principios Rectores Digitales de la IARD, habiendo conseguido un excelente 90% de cumplimiento en 2022.



Anual

Cerramos el año fiscal con el 100% de la plantilla de PRW Spain formada en marketing responsable, alcanzando así nuestro objetivo anual.

CÓDIGO DE COMUNICACIÓN COMERCIAL DE PERNOD RICARD

Todas nuestras comunicaciones se ajustan al Código de Comunicaciones Comerciales del Grupo, una guía que recoge las reglas de oro para cumplir con los estándares más exigentes en materia de comunicación responsable.

Incluye 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 en el entorno digital o la colaboración con influencers.

Este Código se comparte con las agencias de comunicación, marketing y publicidad con las que se trabaja. Asimismo, contamos con una formación específica del código para las agencias para asegurarnos de que todas están alineadas con los principios que marca el Grupo.

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

PANEL DE MARKETING RESPONSABLE

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

FORMACIÓN EN MARKETING RESPONSABLE

Adicionalmente, todas las personas que trabajan en las áreas de Marketing, Relaciones Institucionales y Comunicación cuentan con formación específica en marketing responsable, un módulo basado en el Código de Comunicación Comercial desarrollado por el Grupo Pernod Ricard y de obligatorio cumplimiento para las áreas anteriormente citadas.

PRINCIPIOS RECTORES DIGITALES

Con el objetivo de proteger a los menores y restringir el acceso al marketing y publicidad digital sólo a consumidores adultos, Pernod Ricard cuenta con unos Principios Rectores Digitales que se aplican en todos los sitios web, aplicaciones y redes sociales, tanto de marca como corporativas, de todas las filiales del Grupo. Estos Principios han sido desarrollados junto con los demás miembros de la IARD (Alianza Internacional para el Consumo Responsable).

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

- **Página de confirmación de edad:** restringir los perfiles para que sólo sean visibles para aquellos que declaren tener la mayoría de 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 a nivel de Grupo por un tercero independiente: la Alianza Europea de Normas de Publicidad (EASA) con el apoyo de la Federación Mundial de Anunciantes (WFA).

Los resultados del Grupo referentes al 2022 mostraron un **resultado excelente con el cumplimiento total del 90%**. Ahora nos dirigimos hacia nuestro próximo objetivo: el 95% de cumplimiento para el 2024.

GUÍA GLOBAL SOBRE MENSAJES DE SOSTENIBILIDAD

Debemos asegurarnos de que las afirmaciones que hagamos en términos de Sostenibilidad sean significativas, relevantes y puedan corroborarse fácilmente. Es por eso que el Grupo ha lanzado la primera guía sobre mensajes de Sostenibilidad, diseñada para garantizar que cualquier declaración relacionada con esta materia respalde las ambiciones del Grupo, que sea auténtico, y esté respaldado por hechos constatados, para así proteger nuestra reputación y evitar el llamado "greenwashing" o el engaño a nuestros consumidores.



EXPERIENCIAS RESPONSABLES

Como anfitriones responsables, en PRW Spain nos comprometemos a que todos aquellos que visiten nuestras bodegas y acudan a nuestros eventos corporativos y de marca disfruten de una experiencia responsable, segura y memorable.

CERTIFICADO "ANFITRIÓN RESPONSABLE" PARA BODEGAS

Nuestro nombre y nuestras marcas deben estar siempre asociadas al consumo responsable. Queremos que nuestras bodegas acojan visitas y experiencias responsables que cumplan con los más altos estándares de calidad, sostenibilidad y responsabilidad. Con el fin de acreditar lo anterior, estamos trabajando en la obtención de la certificación "Anfitrión responsable" de Pernod Ricard para garantizar las mejores prácticas de consumo responsable en nuestras bodegas.



2025

Vamos por buen camino para que nuestra bodega Campo Viejo obtenga el certificado "Anfitriones Responsables" del Grupo Pernod Ricard y consolidarse como un lugar donde disfrutar de una experiencia única, sostenible y responsable.



GUÍA PARA EVENTOS SOSTENIBLES Y RESPONSABLES

Para crear el entorno adecuado, cualquiera que sea el espacio y momento, aplicamos 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 ejemplo de moderación y embajadores de estos principios en el exterior, el Grupo ha desarrollado una formación sobre servicio responsable y ha puesto a su disposición consejos y herramientas sobre cómo ser anfitriones e invitados responsables.

PRÁCTICAS DE SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD EN NUESTRAS BODEGAS

En nuestras bodegas también se aplican varios de los principios que introduce la guía. Nuestras bodegas están comprometidas con 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 llevamos a cabo son:

- Cuidamos la **cantidad de vino** que se sirve en las copas y, por supuesto, nunca servimos a menores de edad ni a mujeres embarazadas.
- Contamos con una **carta de aperitivos y snacks** para asegurar que se ingieren alimentos ricos en hidratos de carbono y proteínas cuando se consume alcohol.

- Facilitamos y animamos a que se **consume agua** durante la cata en los puntos accesibles y visibles que están habilitados 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.
- Buscamos **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.
- Tanto en Bodegas Campo Viejo, como en Bodegas Ysios, tenemos a disposición de los visitantes un **alcoholímetro** que ofrecemos libremente para que los conductores puedan medir su nivel de alcohol antes de coger el coche.
- Creamos nuevas experiencias de cata donde utilizamos una **copa técnica de cata**, que siendo más reducida de tamaño, contiene la cantidad de vino apropiada, porque en nuestras bodegas no se bebe, se cata.



Este año hemos participado en el Máster de Enoturismo de la Universidad Internacional de La Rioja acercando nuestras buenas prácticas en materia de sostenibilidad y responsabilidad en bodega a través de un vídeo didáctico a los estudiantes.





PROMOCIÓN DEL CONSUMO RESPONSABLE

Las iniciativas preventivas son una forma eficaz de luchar contra el uso nocivo del alcohol y de hacer que el consumo de alcohol sea una experiencia segura y agradable. Para ello, en el Grupo Pernod Ricard y PRW Spain trabajamos codo con codo con los compañeros del sector, los gobiernos, la sociedad civil y los organismos de la ONU, ya que somos consciente de 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



Con el fin de promover una cultura de consumo de alcohol más segura y saludable, en PRW Spain apoyamos el 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.

En este sentido, apoyamos cualquier campaña que se desarrolle en el seno de este programa y, además, incluimos el logo "Wine in moderation" en todas las contraetiquetas de nuestras botellas, junto con el 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 también lo insertamos en todo el material promocional y corporativo que elaboramos y en todos nuestros sitios web, tanto corporativos como de marca.



2025

Anualmente contribuimos a las iniciativas desarrolladas por el programa Wine in Moderation en España, con el fin de apoyar y fomentar el consumo responsable del vino a nivel local.



Disfrutemos del mundo del vino
desde la responsabilidad



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 2022/2023

| | Hombre | | | Mujer | | | Total |
|---------------------------------------|--------|-------|-----|-------|-------|-----|-------|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 | |
| Equipo de Liderazgo | - | 1 | - | - | 3 | 1 | 5 |
| Operario | 8 | 77 | 24 | 1 | 8 | 2 | 120 |
| Personal administrativo | 7 | 18 | 6 | 11 | 44 | 9 | 95 |
| Personal técnico y mandos intermedios | - | 32 | 13 | - | 26 | 2 | 73 |
| Total | 15 | 128 | 43 | 12 | 81 | 14 | 293 |

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 2022/2023

| | Hombre | | | Mujer | | |
|------------|--------|-------|-----|-------|-------|-----|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Eventual | 4 | 2 | - | 7 | 5 | 1 |
| Indefinido | 11 | 126 | 43 | 5 | 76 | 13 |

| | Equipo de Liderazgo | Operario | Personal administrativo | Personal técnico y mandos intermedios |
|------------|---------------------|----------|-------------------------|---------------------------------------|
| | | | | |
| Eventual | - | 5 | 13 | 1 |
| Indefinido | 5 | 115 | 82 | 72 |

| | Hombre | | | Mujer | | |
|----------|--------|-------|-----|-------|-------|-----|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Completa | 13 | 127 | 43 | 12 | 71 | 14 |
| Parcial | 2 | 1 | - | - | 10 | - |

| | Equipo de Liderazgo | Operario | Personal administrativo | Personal técnico y mandos intermedios |
|----------|---------------------|----------|-------------------------|---------------------------------------|
| | | | | |
| Completa | 5 | 119 | 84 | 72 |
| Parcial | - | 1 | 11 | 1 |

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

| | Hombre | | | Mujer | | |
|------------|--------|-------|-----|-------|-------|-----|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Eventual | 7 | 8 | 2 | 8 | 7 | 1 |
| Indefinido | 10 | 125 | 45 | 3 | 75 | 13 |

| | Equipo de Liderazgo | Operario | Personal administrativo | Personal técnico y mandos intermedios |
|------------|---------------------|----------|-------------------------|---------------------------------------|
| | | | | |
| Eventual | - | 20 | 13 | 0 |
| Indefinido | 5 | 118 | 76 | 72 |

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

| | Hombre | | | Mujer | | |
|----------|--------|-------|-----|-------|-------|-----|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Completa | 17 | 132 | 47 | 11 | 72 | 13 |
| Parcial | 0 | 1 | - | 0 | 10 | 1 |

| | Equipo de Liderazgo | Operario | Personal administrativo | Personal técnico y mandos intermedios |
|----------|---------------------|----------|-------------------------|---------------------------------------|
| | | | | |
| Completa | 5 | 137 | 79 | 71 |
| Parcial | - | 1 | 10 | 1 |

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional a cierre de año fiscal 2022/2023

| | Hombre | | | Mujer | | |
|---------------------------------------|--------|-------|-----|-------|-------|-----|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Equipo de Liderazgo | - | - | - | - | - | - |
| Operario | - | - | - | - | - | - |
| Personal administrativo | - | 1 | 1 | 1 | - | - |
| Personal técnico y mandos intermedios | - | - | - | - | - | 1 |

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor en euros a cierre de año fiscal 2022/2023

| | <30 | 30-50 | >50 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|
| Operario | 23.660 | 27.217 | 25.162 |
| Personal administrativo | 28.809 | 34.030 | 42.180 |
| Personal técnico y mandos intermedios | - | 53.686 | 72.761 |

| | Hombres | Mujeres |
|---------------------------------------|---------|---------|
| Operario | 26.446 | 27.089 |
| Personal administrativo | 38.737 | 32.191 |
| Personal técnico y mandos intermedios | 60.528 | 52.909 |

en euros a cierre de año fiscal 2021/2022

| | <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 |

| | Hombres | Mujeres |
|---------------------------------------|---------|---------|
| Operario | 25.421 | 26.191 |
| Personal administrativo | 36.430 | 30.706 |
| Personal técnico y mandos intermedios | 46.829 | 44.284 |

Con el objetivo de ofrecer un paquete de remuneración competitivo que motive y recompense a nuestros empleados y atraiga a los talentos clave, el Grupo Pernod Ricard cuenta con una Política de Compensación, aplicable en todas sus filiales. 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 2022/2023

| | Brecha |
|---------------------------------------|--------|
| Operario | -2,4% |
| Personal administrativo | 16,9% |
| Personal técnico y mandos intermedios | 12,6% |

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

a cierre de año fiscal 2022/2023

El salario mínimo de la Compañía es de 17.213€ para un trabajador con jornada completa y contrato indefinido. Este salario se encuentra un 14% por encima del SMI del año 2023 en España.

Remuneración media del Equipo de Liderazgo de España, 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 en euros a cierre de año fiscal 2022/2023

| | Remuneración Media |
|--------|--------------------|
| Hombre | - * |
| Mujer | 200.221 |

*No se revela este dato por cuestiones de confidencialidad, ya que solo hay un empleado.

Empleados con Discapacidad

a cierre de año fiscal 2022/2023

| | Hombre | | | Mujer | | |
|---------------------------------------|--------|-------|-----|-------|-------|-----|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Equipo de Liderazgo | - | - | - | - | - | - |
| Operario | - | 1 | 1 | - | - | - |
| Personal Administrativo | - | - | - | - | - | - |
| Personal técnico y mandos intermedios | - | 1 | - | - | - | - |

ANEXO 2

TABLA DE CONTENIDOS LEY 11/2018 DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

| CONTENIDOS LEY 11/2018 EINF | | | | |
|---|--|---|---|------------|
| EPÍGRAFE | SUBEPÍGRAFE | APARTADO DE LA LEY | INDICADOR GRI DE REFERENCIA | 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 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto GRI 2-5 Verificación externa GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras actividades comerciales GRI 3-2 Lista de temas materiales GRI 3-3 Gestión de los temas materiales | Pág. 5-12 |
| 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. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 25-26 |
| | | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 22 |
| | | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 27-28 |
| | | Aplicación del principio de precaución. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 21-22 |
| | | Provisiones y garantías para riesgos ambientales. | GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas | Pág. 25 |
| | 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. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI | Pág. 36-38 |
| | 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. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación | Pág. 44-45 |
| | Uso sostenible de los recursos | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales. | GRI 303-5 Consumo de agua | Pág. 42-43 |
| | | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso. | GRI 3-3 Gestión de Temas Materiales | Pág. 27 |
| | | Energía: Consumo, directo e indirecto; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética; uso de energías renovables. | GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético | Pág. 40-41 |
| | Cambio Climático | Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. | GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones directas de GEI (alcance 2) | Pág. 39 |
| | | Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 36-39 |
| | | Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin. | GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI | Pág. 36-39 |
| | Protección de la biodiversidad | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. | GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados | Pág. 34-35 |
| | | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas. | GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y los servicios en la biodiversidad | Pág. 34-35 |

| | | | | |
|---|--------------------------|---|---|----------------------|
| Cuestiones Sociales y Relativas al Personal | Empleo | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. | GRI 2-7 Empleados | Anexo 1 - Pág. 91 |
| | | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. | GRI 2-7 Empleados | Anexo 1 - Pág. 91 |
| | | Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. | GRI 2-7 Empleados | Anexo 1 - Pág. 91-92 |
| | | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. | GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupos de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos) | Anexo 1 - Pág. 92 |
| | | Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. | GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres y hombres | Anexo 1 - Pág. 92 |
| | | Brecha Salarial. | GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres y hombres | Anexo 1 - Pág. 93 |
| | | Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad. | GRI 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local | Anexo 1 - Pág. 93 |
| | | 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. | GRI 2-19 Políticas de remuneración | Anexo 1 - Pág. 93 |
| | | Implantación de medidas de desconexión laboral. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 56-59 |
| | | Empleados con discapacidad. | GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados de diversidad: i. sexo; ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años; iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables). | Anexo 1 - Pág. 93 |
| | Organización del trabajo | Organización del tiempo de trabajo. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 56-59 |
| | | Número de horas de absentismo. | GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral | Pág. 52 |
| | | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 56-59 |
| | Salud y Seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. | GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | Pág. 52-57 |
| | | Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo. | GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral | Pág. 52 |
| | | Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo. | GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | Pág. 52 |
| | Relaciones Sociales | Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 62-65 |
| | | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país. | GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva | Pág. 64 |
| | | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo. | GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | Pág. 62-65 |
| | Formación | Políticas implementadas en el campo de la formación. | GRI 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición | Pág. 60-61 |
| | | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales. | GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado | Pág. 61 |
| | Accesibilidad | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 51 |
| | Igualdad | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 48-51 |
| | | Planes de igualdad. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 48-51 |
| | | Medidas adoptadas para promover el empleo. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 48-51 |
| | | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 48-51 |
| | | La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 48-51 |
| | | Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 48-51 |
| | | | | |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| Información sobre el respeto de los derechos humanos | Derechos Humanos | Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 67-68 |
| | | Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos, y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 67-68 |
| | | Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos. | GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | Pág. 68 |
| | | 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. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 67-68 |
| Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | Corrupción y soborno | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | Pág. 70-75 |
| | | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 70-75 |
| | | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. | GRI 2-28 Afiliación a asociaciones | Pág. 77-78 |
| 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 programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo | Pág. 77-78 |
| | | Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio. | GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo | Pág. 77-78 |
| | | Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos. | GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo | Pág. 77-78 |
| | | Acciones de asociación o patrocinio. | GRI 2-28 Afiliación a sociedades | Pág. 77-78 |
| | Subcontratación y proveedores | Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 79 |
| | | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 79 |
| | | Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales | Pág. 79 |
| | Consumidores | Medidas para la salud y seguridad de los consumidores. | GRI 3-3 Gestión de temas materiales GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | Pág. 80-81 |
| | | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas. | GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | Pág. 80 |
| | Información fiscal | Beneficios obtenidos por país. | GRI 207-1 Enfoque fiscal | Cuentas Anuales de Pernod Ricard Winemakers Spain, S.A.U. |
| | | Impuestos sobre beneficios pagados. | GRI 207-1 Enfoque fiscal | Cuentas Anuales de Pernod Ricard Winemakers Spain, S.A.U. |
| | | Subvenciones públicas recibidas. | GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno | Cuentas Anuales de Pernod Ricard Winemakers Spain, S.A.U. |

ANEXO 3

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

**Pernod Ricard
Winemakers Spain, S.A.
(Sociedad Unipersonal)**

Informe de verificación independiente
del Estado de Información No Financiera
del ejercicio anual finalizado el
30 de junio de 2023

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 (en adelante, “EINF”) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2023, 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 del Estado de Información No Financiera” incluida en el 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 del Estado de Información no Financiera” del 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 gestión de la calidad

Hemos cumplido los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del 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.

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 2023 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el EINF, considerando 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 2023.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2023.
- 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 2023 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.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Como resultado de los procedimientos realizados y las evidencias obtenidas, se ha puesto de manifiesto que la remuneración media del Comité de Dirección, incluyendo la retribución variable, dieta, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, requerida por la normativa mercantil en vigor, no ha sido presentada de manera completa en el EINF adjunto.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de las cuestiones descritas en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera de Pernod Ricard Winemakers, S.A.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2023 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 de 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

16 de enero de 2024

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2024 Núm. 01/24/00995

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



MFGYH24269