

# **Inverama, S.L. y Sociedades Dependientes**

Estado de información no financiera

## MODELO DE NEGOCIO

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha elaborado conforme a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre información no financiera y diversidad, que modifica el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital (Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio) y la Ley 22/2015, de Auditoría de Cuentas. Esta normativa tiene su origen en el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre.

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

En este contexto, Inverama S.L. y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) informan sobre aspectos ambientales, sociales, laborales, relativos a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, considerados relevantes en el desarrollo de su actividad empresarial.

Las entidades incluidas en el perímetro del presente informe son las siguientes:

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

En 1947 se funda el Grupo INVERAMA S.L., Grup Peralada, un grupo empresarial familiar, dinámico, moderno y en constante evolución, presente en sectores como el ocio, la vitivinicultura, la cultura y la industria.

Grup Peralada es un claro exponente de la empresa familiar catalana, con cuatro generaciones de historia vinculadas a la familia Suqué Mateu. Este grupo empresarial busca la rentabilidad, el bienestar de su personal y el compromiso con la responsabilidad social y la cultura como señas de identidad, manteniendo los valores de la empresa familiar y contribuyendo activamente a la mejora de la sociedad.

En 1923, Miguel Mateu adquirió el conjunto monumental del Castillo de Peralada, del siglo XIV, y revitalizó la actividad vitivinícola tradicional del Empordà mediante la creación de la Bodega Vinos y Cavas Perelada, situada en las cavas donde los monjes benedictinos ya producían vino en la Edad Media. Su afición por el arte y el coleccionismo dio origen a la actual Biblioteca y Museos del Castillo, una de las colecciones privadas más importantes del país.

En los años 60, Miguel Mateu y Arturo Suqué impulsaron la transformación e internacionalización de la bodega Castillo Perelada, que se consolidó rápidamente como una de las más prestigiosas del país. Desde los años 90, Javier Suqué Mateu lidera la expansión y modernización de Vinos y Cavas Castillo Perelada, mediante la adquisición y fundación de nuevas bodegas como Casa Gran del Siurana en el Priorat.

En 2017 se amplió la División de Vinos con la adquisición del Grupo Chivite, incorporando las Bodegas Gran Feudo en Cintruénigo (Navarra) y Viña Salceda en Elciego (Rioja Alavesa). Como resultado, el grupo pasó a denominarse Perelada & Chivite. En mayo de 2022 se inauguró la nueva bodega de Perelada, obra del despacho de arquitectura RCR, galardonado con el Premio Pritzker en 2017.

En 1978, Arturo Suqué inició el proyecto empresarial vinculado al juego con la obtención de tres licencias en Cataluña y la apertura del Gran Casino de Barcelona, el Casino Castillo de Peralada y el Casino de Lloret de Mar, que se convirtieron en centros de referencia en ocio, juego, espectáculos y gastronomía. La licencia original del Casino de Lloret fue trasladada a Tarragona, donde se inauguró el Casino de Tarragona en 2005. En 2012 comenzó la actividad online con CasinoBarcelona.es y, en 2014, se lanzaron las apuestas deportivas.

Grup Peralada ESP - video corporativo ([youtube.com](https://www.youtube.com))

Inverama S.L. y sus sociedades dependientes constituyen un grupo multinacional español formado principalmente por dos divisiones: Juego y espectáculos, y Vitivinícola (mediante la producción de vinos y cavas). Cada división cuenta con su propia organización y estructura directiva, y se apoya a su vez en servicios corporativos comunes (legal, finanzas, tecnologías de la información y recursos humanos).

## **JUEGO y ESPECTÁCULOS**

Esta división nació a finales de los años 70, comenzando con tres casinos presenciales: Barcelona (inicialmente ubicado en Sant Pere de Ribes y trasladado a Barcelona en 1999), Peralada y Lloret de Mar (trasladado a Tarragona en 2005). En 2011 se constituyó el casino online ([www.casinobarcelona.es](http://www.casinobarcelona.es)) y, en 2014, se amplió la oferta con la creación de Casino de Barcelona Sports Betting. Invergaming Grup, S.L. actúa como la sociedad cabecera de la división.

El Casino de Barcelona es un referente en España y Europa. Su ubicación privilegiada en una de las ciudades más visitadas del continente contribuye a una oferta completa de juego, restauración y

espectáculos. Su excelencia en la gestión lo ha posicionado como destino destacado del circuito internacional de póker, organizando torneos como el European Poker Tour (EPT), que atrae a más de 20.000 visitantes.

El Casino de Peralada se integra en el Peralada Resort, que reúne diversos activos y servicios: castillo, restaurante, hotel, campo de golf, museos, bodega y oferta de enoturismo.

El Casino de Tarragona, de menor tamaño, está ubicado en la ciudad del mismo nombre.

Los objetivos de la división son mantener la posición de liderazgo del Casino de Barcelona, especialmente en el segmento del póker, consolidar Peralada como destino turístico integral y mejorar el posicionamiento del Casino de Tarragona, siempre garantizando un servicio de calidad y una experiencia de ocio diversa para los clientes.

El principal reto de la división de juego es seguir atrayendo público a los espacios físicos en un contexto en el que el ocio digital permite disfrutar de experiencias similares desde casa mediante plataformas online.

## **VINOS Y CAVAS**

La división de Vinos y Cavas está presente en numerosas Denominaciones de Origen (DO) españolas. Tiene una fuerte implantación en la DO Empordà desde sus inicios en la década de 1920. Su porfolio incluye vinos tranquilos, vinos de aguja como Blanc Pescador y Cresta Rosa, y vinos de DO como Cava, Priorat, Sierras de Málaga (Ronda), Navarra, Ribera del Duero y Rioja.

El Plan Estratégico de la división tiene como objetivo consolidarse entre los principales grupos vinícolas del país, con presencia destacada en diversas denominaciones de origen. En línea con esta estrategia, en 2017 se adquirió el Grupo Chivite, lo que permitió incorporar las marcas Gran Feudo, Viña Salceda y Chivite, así como las DOs de Navarra, Rioja y Ribera del Duero. Como Perelada-Chivite, el grupo alcanza una capacidad de producción anual de hasta 20 millones de botellas. En total, la división gestiona más de 450 hectáreas de viñedo en propiedad y más de 320 hectáreas de explotación controlada.

Además, dispone de dos comercializadoras que permiten llevar sus productos al mercado de forma directa. Aunque el consumo de vino en España y a nivel mundial se mantiene estable, España produce mucho más de lo que consume, lo que convierte a la exportación en un elemento clave. Actualmente, los vinos del grupo se comercializan en más de 100 países.

La división aspira a convertirse en un referente del sector, con el respaldo de su nueva bodega en Peralada, diseñada por el estudio de arquitectura RCR, galardonado con el premio Pritzker en 2017. Esta instalación, inaugurada el 10 de mayo de 2022, simboliza su apuesta por la calidad, la innovación y la sostenibilidad. De hecho, es la primera bodega del sector vitivinícola en Europa en obtener la certificación medioambiental LEED BD+C.

## Cultura Empresarial

Dentro de Grup Peralada se ha establecido un Código de Conducta que recoge los valores que deben guiar el comportamiento de todas las personas que forman parte del grupo.

En Grup Peralada exigimos siempre actuar conforme a la normativa vigente en cada una de las acciones que llevamos a cabo. No se admite ninguna conducta que se aleje de esta cultura de legalidad. Asimismo, se espera de todas las personas una actuación honrada y guiada por el sentido común.

Estamos plenamente convencidos de lo que hacemos y de cómo lo hacemos. Por ello, otorgamos la máxima importancia al rigor profesional y al compromiso de los trabajadores, promoviendo una cultura basada en la responsabilidad.

El humanismo es un valor esencial en nuestra organización. Valoramos a las personas y promovemos el respeto a los derechos e intereses legítimos de todos los individuos y entidades con los que nos relacionamos, garantizando la justicia en el trato y en las decisiones.

## PRINCIPALES RIESGOS Y SU GESTIÓN

Las operaciones de Inverama S.L. se desarrollan a escala nacional, existiendo ciertos riesgos inherentes a la actividad de negocio y requieren ser gestionados de forma adecuada. En este sentido, Inverama S.L. cuenta con un plan para identificar y evaluar los posibles impactos de los riesgos que enfrenta en la gestión de su negocio, mencionados en seguido, para después poder tomar medidas de mitigación y reducción de sus impactos.

Inverama S.L. se enfrenta también a riesgos relacionados con el cumplimiento de la ley. En este sentido, se reconocen todas las actuaciones existentes en relación con el cumplimiento regulatorio en materia de Derechos Humanos, así como de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo u otras regulaciones de aplicación en materia legal o tributaria a nivel nacional e internacional. Esto incluye además, el cumplimiento con la normativa de protección de datos personales (LOPDGDD).

Como empresa nacional, los riesgos laborales son importantes y la empresa debe tener las capacidades de enfrentarlos y reducirlos para tener un buen desarrollo de su negocio. Estos riesgos salen principalmente de la gestión de personas, de la capacidad de resolver conflictos internos y del buen equilibrio familiar-laboral que asegure un buen ambiente de trabajo, donde los empleados tienen buena salud y seguridad. En este sentido, Inverama S.L. cuenta con un plan de riesgos laborales, en línea con la ley 31/1995 que permite enfrentar y mitigar dichos riesgos.

El sistema de gestión de Compliance de Inverama S.L. y sociedades dependientes se compone de 3 Modelos de Cumplimiento Penal independientes para la división de Casinos, la división Vitivinícola y para Inverama y el resto de las divisiones afectas.

Las distintas divisiones tienen políticas generales de cumplimiento penal diferenciadas, pero comparten otras políticas relevantes a efecto de cumplimiento normativo, dado que la aplicación de estas es idéntica en todas las divisiones, tales como la Política de gestión de investigaciones, la Política anticorrupción, el Catálogo de conductas prohibidas o el Código de Conducta.

En este sentido, cabe destacar que el Sistema Interno de Información es único para todas las sociedades de Inverama S.L. y sociedades dependientes.

Las actividades de la empresa están expuestas a riesgos financieros tales como los riesgos de mercado, de liquidez y riesgos de tipo de interés. La gestión de este tipo de riesgo recae en la Dirección Financiera, que busca minimizar los potenciales efectos adversos sobre la rentabilidad de la empresa.

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

La política de gestión de riesgos penales del Grupo es definida por el Consejo de Administración de Inverama S.L. y sociedades dependientes que, a su vez, es responsable de la supervisión del Modelo de Cumplimiento Penal.

En 2024 el Grupo actualizó su Mapa de Riesgos penales y éste fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión del día 30 de abril de 2024.

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

## ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Los aspectos de sostenibilidad más relevantes para la organización derivan de la ley española 11/2018, de información no financiera y diversidad. Estos aspectos (para la ley, “contenidos”) son fuente de diálogo con los grupos de interés, estableciéndose prioridades y enfoques de gestión como resultado de los diálogos.

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

Aspectos de la Ley 11/2018	Contenidos
<b>Gobierno</b>	Compliance Riesgos Modelo de negocio
<b>Medioambiental</b>	Emisiones GEI Contaminación Economía circular y prevención de residuos Uso sostenible del Agua Uso sostenible de las materias primas Uso sostenible de la energía Cambio climático, adaptación

<b>Personal</b>	Empleados Seguridad y Salud Igualdad Organización del trabajo Formación Relaciones Sociales
<b>Derechos Humanos</b>	Denuncias Libertad de asociación y negociación colectiva Discriminación en el empleo Due Diligence Trabajo forzoso e infantil
<b>Lucha contra la corrupción y soborno</b>	Prevención del blanqueo de capitales Prevención del lavado de dinero Prevención del blanqueo de capitales
<b>Sociedad</b>	Subcontratación y proveedores Consumidores Información fiscal Impacto de las actividades de la entidad en las comunidades locales Relaciones mantenidas con las comunidades locales Acciones de asociación y patrocinio

## Relación con los Grupos de Interés

Por otra parte, Inverama tiene mecanismos implementados para mantener el diálogo con sus varios grupos de interés. A continuación, se resumen los más relevantes, propios a cada grupo:

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

<b>Grupo de interés</b>	<b>¿Cómo dialogan con los grupos de interés?</b>
<b>Organizaciones sociales</b>	Redes sociales, webs y otros tipos de comunicaciones
<b>Competidores</b>	Eventos, redes sociales y webs
<b>Estado y sociedad</b>	Requerimientos legales y comunicaciones

## COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

### Gestión medioambiental

En 2023, los siguientes casinos recuperaron las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001: Gran Casino de Barcelona, S.L.U., Casino Castillo de Perelada, S.L.U. y Casino Tarragona, S.L.U. Durante 2024 se realizaron las auditorías de seguimiento (fase I).

Ese mismo año, Gran Casino de Barcelona, S.L.U. recibió la certificación europea Biosphere, otorgada por el Ayuntamiento de Barcelona.

En el ámbito vitivinícola, el sistema de gestión de calidad está certificado únicamente en la bodega de Vilafranca, operada por Cavas Castillo Perelada, S.A.U. Las demás bodegas del grupo no cuentan con esta certificación. Esta misma bodega dispone, además, de la certificación de sostenibilidad "Wineries for Climate Protection", y la bodega de vinos de Cavas Castillo Perelada ha obtenido la certificación de sostenibilidad LEED Gold.

Actualmente, las certificaciones medioambientales en vigor son las siguientes: Gran Casino de Barcelona, S.L.U. cuenta con la ISO 14001 y la certificación Biosphere; Casino Castillo de Perelada, S.L.U. y Casino Tarragona, S.L.U. disponen de la ISO 14001.

Las bodegas de Cavas Castillo Perelada, tanto en Peralada como en Vilafranca, disponen de sistemas de depuración de aguas para prevenir riesgos de vertidos a la red pública. Asimismo, en las remodelaciones de las instalaciones de los casinos se prioriza el uso de materiales, equipos e infraestructuras que cumplan criterios técnicos respetuosos con el medio ambiente.

En materia de prevención de riesgos medioambientales, cada casino dedica recursos específicos. Algunos ejemplos incluyen:

- instalación de una sala para bicicletas y patinetes con zona ignífuga para prevenir incidentes con baterías,
- sustitución de las calderas de agua caliente sanitaria por sistemas de aerotermia más eficientes (pasando de 5 kW y 27 kW a 3 kW),
- incorporación de un depósito antiderrames para el grupo electrógeno.

En todas las bodegas del grupo se realiza una gestión adecuada de residuos mediante gestores autorizados. Esta gestión incluye el uso de depuradoras para el tratamiento de aguas.

En los casinos también se realiza una correcta gestión de residuos con gestores autorizados. Se calcula anualmente la huella de carbono y se implementan mejoras en los equipos con el objetivo de reducir el impacto ambiental, optimizar los consumos y mejorar progresivamente los resultados del cálculo de emisiones.

## Prevención de la contaminación

En el ámbito vitivinícola, se ha calculado la huella de carbono en las instalaciones de Cavas Castillo Perelada, S.A.U. - Vilafranca y Viña Salceda, S.L.

En cuanto a la división de casinos, se ha realizado el cálculo de la huella de carbono correspondiente a los ejercicios 2023 y 2024 en Casino Barcelona. Está previsto ampliar este cálculo al resto de casinos a partir de 2025, con el acompañamiento de la consultora especializada MAO Consulting.

Durante el ejercicio 2024 no se han podido realizar mediciones acústicas ni lumínicas en los centros de actividad del grupo.

## Economía circular y gestión de residuos

Debido a la actividad desarrollada por Inverama S.L., la generación de residuos es inevitable. No obstante, desde sus inicios, la organización ha aplicado medidas de reciclaje y separación de aquellos residuos generados como resultado de la actividad productiva.

En parte de casinos y vinos / cavas tenemos gestores autorizados de residuos.

Tipos de Residuos:

- 1) Vidrio
- 2) Papel/ Carton
- 3) Plástico
- 4) Madera
- 5) Corchos
- 6) Orgánicos
- 7) Metal/ aluminio.

En una bodega se genera orujos de uva pero se transportan a una alcoholera.

## Uso sostenible de los recursos

### Consumo de agua, de acuerdo con las limitaciones locales

#### Compañías de Agua

Durante el ejercicio 2024, Inverama ha consumido un total de **83.414,00 m3**, lo que representa una disminución del 13% respecto del ejercicio anterior (96.081,00 m3).

**Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.** En línea con el compromiso medioambiental del grupo, se han adoptado diversas medidas en la producción de uva para optimizar el uso de recursos naturales, especialmente el agua.

En la finca Garbet, el sistema de riego por goteo utiliza agua regenerada, procedente de la depuradora de Colera. Todas las fincas agrícolas de Perelada, que suman 138 hectáreas, se gestionan actualmente bajo criterios de agricultura ecológica o se encuentran en proceso de reconversión.

En la finca Garbet, la finca Malaveina y el viñedo situado frente a la bodega de Perelada se está implantando un enfoque de agricultura regenerativa. Además, se han sustituido los fitosanitarios de síntesis química por el uso de feromonas en el viñedo, como medida de control biológico.

En las últimas plantaciones, los sistemas de riego se han instalado de forma subterránea, a 30 centímetros de profundidad, con el objetivo de optimizar el aprovechamiento del agua de soporte.

A continuación, se desglosa el consumo de Cavas de Castillo de Peralada de materias primas durante el ejercicio 2023 y 2024:

Tipo de material	Unidad de medida	Volumen consumido 2023	Volumen consumido 2024
Vino tinto	m3	260,06	339,31
Vino blanco	m3	471,00	472,88
Vino Rosado	m3	71,15	0,00

### Consumo de energía

A continuación, se detalla el consumo de energía de la organización durante los ejercicios 2023 y 2024 por fuente:

	Unidad de medida	Consumo 2023	Consumo 2024
<b>Combustión fija</b>			
Gas natural	m3	28.824,00	35.633,00
<b>Combustión móvil</b>			
Diesel	l	15.301,78	16.299,63
Gasolina	l	11.760,53	12.913,10
Gas natural Licuado	kWh	3.089,64	2.583,91
Consumo eléctrico	kWh	10.373.975,00	11.222.078,00
Consumo eléctrico no renovable	kWh	7.927.791,70	7.882.387,59
Consumo eléctrico renovable	kWh	2.446.183,30	3.339.690,41

A continuación, se detalla el consumo de electricidad por mes:

Período	Consumo 2023 (kWh)	Consumo 2024 (kWh)
Enero	832.681,00	928.803,00
Febrero	618.883,00	845.317,00
Marzo	707.607,00	908.602,00
Abril	680.919,00	884.195,00
Mayo	781.569,00	987.926,00
Junio	941.121,00	1.066.412,00
Julio	1.157.065,00	1.303.358,00
Agosto	1.210.269,00	1.328.970,00
Septiembre	1.005.625,00	859.516,00
Octubre	899.876,00	731.963,00
Noviembre	765.942,00	659.006,00
Diciembre	772.418,00	718.010,00

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

Entre las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética del grupo destacan la instalación de placas solares y el uso de energías de origen renovable.

Asimismo, se ha sustituido el sistema de calderas tradicionales por equipos de aerotermia, lo que permite reducir significativamente el consumo energético asociado a la producción de agua caliente sanitaria.

## Cambio climático

A continuación, se indica la medición consolidada de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) generadas por las instalaciones productivas de la organización, durante el ejercicio 2024, calculada mediante una estimación no exhaustiva de los aspectos más relevantes asociados a dichas emisiones:

	Consumo 2023	Consumo 2024
<b>Alcance 1</b>	<b>129,64</b>	<b>259,88</b>
<b>Combustión Fija</b>	58,80	72,88
<b>Combustión Móvil</b>	70,84	71,88
<b>Gases Refrigerantes</b>	0,00	115,12
<b>Alcance 2</b>	<b>1.698,43</b>	<b>2.032,43</b>
<b>Electricidad no renovable</b>	1.698,43	2.032,43
<b>Total de Emisiones (Tn Co2 eq)</b>	<b>1.828,07</b>	<b>2.292,31</b>

Alcance 1: fuente DEFRA 2024 / Alcance 2: fuente Carbon Footprint 2024

En el contexto agrícola, se están plantando viñedos más resistentes a la sequía y adaptados al aumento de las temperaturas. También se ha implantado un sistema de riego subterráneo que permite aprovechar al máximo el riego por goteo. En el caso concreto de la finca Garbet, el agua utilizada para riego proviene de la depuradora, lo que representa un ejemplo de reutilización eficiente de recursos hídricos. Además, se están utilizando botellas más ligeras para reducir la huella ambiental del envasado.

A la fecha de elaboración del presente informe, el grupo no ha definido metas concretas de reducción de emisiones de GEI ni ha desarrollado una estrategia formal de descarbonización. No obstante, trabaja de forma continua para mejorar la eficiencia de sus operaciones y reducir su impacto ambiental.

Como objetivo general, el grupo aspira a reducir sus emisiones año tras año, midiendo de forma sistemática tanto el consumo energético como el consumo de agua. A largo plazo, se plantea como meta alcanzar una reducción de hasta el 45 % de las emisiones.

## Protección de la biodiversidad

Las operaciones de Inverama no se realizan en sitios de proximidad a áreas protegidas o adyacentes a zonas de alta biodiversidad o con existencia de especies protegidas. Estas condiciones hacen que la

necesidad de preservación o restauración de hábitats sea inmaterial para las operaciones de la organización.

## NUESTRO EQUIPO

En Inverama S.L y sociedades independientes sabemos que las personas son el motor esencial de cualquier negocio y por tanto una pieza fundamental para alcanzar el éxito. Nuestro enfoque de gestión de los recursos humanos se basa en la búsqueda constante del progreso y en una cultura de autodesarrollo orientada a crear circunstancias favorables para cada uno de nuestros empleados que permitan su evolución como persona y su crecimiento profesional. En este sentido, nuestra política de recursos humanos se basa en el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados por medio de prácticas adecuadas de salarios y beneficios, además de la promoción de programa de educación en el trabajo. En el Grupo, respetamos el derecho de libre asociación sindical, de negociación colectiva y defendemos firmemente que, en los procesos de reclutamiento, selección y promoción, los candidatos deben ser evaluados únicamente por su adecuación a las condiciones requeridas.

Asimismo, en Noviembre 2024 Grup Peralada recibió la Certificación TOP EMPLOYER 2025, en base a la Auditoria realizada del año 2024.

A 31/12/2024 contaba con un total de **1.234** empleados, lo que representa un incremento del 2% respecto del ejercicio anterior (1.213 empleados).

## Empleo

### Personal

A continuación, se detalla el número de empleados al cierre del ejercicio 2024, y la distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional:

Distribución de empleados por edad			
Nº Empleados	18-30 años	31-50 años	> 51 años
1234	360	591	283

Distribución de empleados por género y categoría profesional			
Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total
Auxiliares administrativos	25	48	73
Ayudantes no titulados	68	19	87
Ingenieros Técnicos, Péritos y Ayudantes titulados	3	0	3
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	29	5	34
Jefe administrativo y de taller	61	25	86
Oficiales administrativos	337	265	602
Oficiales de 1ª y 2ª	150	64	214
Oficiales de 3ª y especialistas	45	17	62
Peones	47	10	57

<b>Distribución de empleados por género y categoría profesional</b>			
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Subalternos</b>	16	0	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>781</b>	<b>453</b>	<b>1.234</b>

### Modalidades de contrato

Asimismo, se indica el número y la distribución de modalidades de contratos de trabajo al cierre del ejercicio 2024, con el desglose por género, edad y categoría profesional:

<b>Nº de empleados al cierre del ejercicio 2024 por tipo de contrato, género y edad</b>						
<b>Tipo de contrato</b>	<b>Hombres</b>			<b>Mujeres</b>		
	<b>18-30 años</b>	<b>31-50 años</b>	<b>&gt; 51 años</b>	<b>18-30 años</b>	<b>31-50 años</b>	<b>&gt; 51 años</b>
<b>Indefinidos a jornada parcial</b>	90	27	5	44	40	6
<b>Indefinidos a jornada completa</b>	127	320	190	95	203	58
<b>Temporales a jornada parcial</b>	1	0	20	0	0	4
<b>Temporales a jornada completa</b>	1	0	0	2	1	0

<b>Nº de empleados al cierre del ejercicio 2024 por tipo de contrato y categoría profesional</b>				
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Indefinidos</b>		<b>Temporales</b>	
	<b>Jornada parcial</b>	<b>Jornada completa</b>	<b>Jornada parcial</b>	<b>Jornada completa</b>
<b>Auxiliares administrativos</b>	0	72	0	1
<b>Ayudantes no titulados</b>	1	79	7	0
<b>Ingenieros Técnicos, Péritos y Ayudantes titulados</b>	0	2	1	0
<b>Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección</b>	6	28	0	0
<b>Jefe administrativo y de taller</b>	0	83	3	0
<b>Oficiales administrativos</b>	170	427	4	1
<b>Oficiales de 1ª y 2ª</b>	33	172	7	2
<b>Oficiales de 3ª y especialistas</b>	1	58	3	0
<b>Peones</b>	1	56	0	0
<b>Subalternos</b>	0	16	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>212</b>	<b>993</b>	<b>25</b>	<b>4</b>

Asimismo, en el 2023 las distribuciones de contratos de trabajo fueron de:

<b>Nº de empleados al cierre del ejercicio 2023 por tipo de contrato, género y edad</b>						
Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	> 51 años	18-30 años	31-50 años	> 51 años
<b>Indefinidos a jornada parcial</b>	96	27	2	50	43	3
<b>Indefinidos a jornada completa</b>	113	321	192	86	192	60
<b>Temporales a jornada parcial</b>	0	0	13	0	0	2
<b>Temporales a jornada completa</b>	4	3	0	5	1	0

<b>Nº de empleados al cierre del ejercicio 2023 por tipo de contrato y categoría profesional</b>				
Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
<b>Auxiliares administrativos</b>	0	67	0	6
<b>Ayudantes no titulados</b>	1	80	6	0
<b>Ingenieros Técnicos, Péritos y Ayudantes titulados</b>	0	3	0	0
<b>Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección</b>	2	33	0	0
<b>Jefe administrativo y de taller</b>	0	85	2	0
<b>Oficiales administrativos</b>	181	404	4	3
<b>Oficiales de 1ª y 2ª</b>	34	170	3	2
<b>Oficiales de 3ª y especialistas</b>	2	58	0	0
<b>Peones</b>	1	49	0	0
<b>Subalternos</b>	0	15	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>221</b>	<b>964</b>	<b>15</b>	<b>13</b>

## Promedio de contrato

A continuación, se indica el promedio anual de las modalidades de contratos, por edad, género y categorías profesionales, durante el ejercicio 2024:

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

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

Asimismo, en el 2023 el promedio anual de las modalidades de contratos fue de:

### Promedio anual de las modalidades de contrato por género y edad

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	> 51 años	18-30 años	31-50 años	> 51 años
<b>Indefinidos a jornada parcial</b>	83	26	3	43	38	4
<b>Indefinidos a jornada completa</b>	126	362	203	93	211	60
<b>Temporales a jornada parcial</b>	7	1	13	1	0	3
<b>Temporales a jornada completa</b>	1	4	0	4	1	0

### Promedio anual de las modalidades de contrato por categoría profesional

Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
<b>Auxiliares administrativos</b>	2	62	0	3
<b>Ayudantes no titulados</b>	0	81	5	0
<b>Ingenieros Técnicos, Péritos y Ayudantes titulados</b>	0	3	0	0
<b>Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección</b>	3	34	1	0
<b>Jefe administrativo y de taller</b>	0	85	2	0
<b>Oficiales administrativos</b>	157	465	14	2
<b>Oficiales de 1ª y 2ª</b>	33	180	3	3
<b>Oficiales de 3ª y especialistas</b>	1	63	0	1
<b>Peones</b>	1	67	0	0
<b>Subalternos</b>	0	15	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>1.055</b>	<b>25</b>	<b>10</b>

### Despidos

Durante el ejercicio 2024 se han registrado un total de **80** despidos, lo que representa un incremento del 111% respecto del ejercicio anterior (38 despidos).

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

### Nº de despidos durante el ejercicio 2024

Categoría Profesional	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	> 51 años	18-30 años	31-50 años	> 51 años
Auxiliares administrativos	2	1	0	0	3	1
Ayudantes no titulados	0	1	3	0	0	0
Ingenieros Técnicos, Péritos y Ayudantes titulados	0	0	0	0	0	0
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	0	1	2	0	0	0
Jefe administrativo y de taller	0	2	2	0	1	1
Oficiales administrativos	16	5	0	4	3	3
Oficiales de 1ª y 2ª	3	5	2	4	1	0
Oficiales de 3ª y especialistas	0	5	1	0	0	2
Peones	0	2	0	0	1	0
Subalternos	0	1	1	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>7</b>

### Remuneraciones

En relación con la remuneración media del personal de Inverama, a continuación, se presentan los datos correspondientes al salario bruto medio percibido en el ejercicio 2024 por género, edad y categoría profesional:

Remuneración media por país y edad (€)		
18-30 años	31-50 años	> 51 años
29.134,00	43.190,00	62.980,00

Remuneración media por género y categoría profesional (€)		
Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	182.643,83	149.336,04
Ingenieros Técnicos, Péritos y Ayudantes titulados	71.979,63	90.867,32
Jefe administrativo y de taller	70.945,32	58.526,28
Ayudantes no titulados	48.270,07	41.955,65
Oficiales administrativos	38.134,80	43.530,00

Remuneración media por género y categoría profesional (€)		
Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Subalternos	24.241,74	27.999,02
Auxiliares administrativos	31.992,15	29.605,96
Oficiales de 1ª y 2ª	33.907,78	35.384,33
Oficiales de 3ª y especialistas	27.670,98	24.979,00
Peones	23.328,85	23.724,24

Asimismo, en el 2023 las remuneraciones fueron de:

Remuneración media edad por género y categoría profesional 2023 (€)		
18-30 años	31-50 años	> 51 años
23.073,66	34.185,82	44.728,86

Remuneración media edad por género y categoría profesional 2023 (€)		
Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	176.027,50	190.403,16
Ingenieros Técnicos, Péritos y Ayudantes titulados	71.069,71	0,00
Jefe administrativo y de taller	62.819,03	55.231,86
Ayudantes no titulados	40.169,86	38.264,52
Oficiales administrativos	33.878,45	29.882,86
Subalternos	21.182,50	22.359,96
Auxiliares administrativos	33.282,40	29.997,81
Oficiales de 1ª y 2ª	25.888,21	22.185,75
Oficiales de 3ª y especialistas	26.976,15	24.887,55
Peones	22.996,79	25.074,31

De forma complementaria, se ha calculado la brecha salarial existente en la organización para cada una de las categorías profesionales, calculada mediante la siguiente fórmula:

(Remuneración media hombres – remuneración media mujeres)

Remuneración media hombres

Brecha salarial por categoría profesional				
País	Categoría Profesional	Brecha 2023	Brecha 2024	
<b>España</b>	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección	-0,08	0,18	
<b>España</b>	Ingenieros Técnicos, Péritos y Ayudantes titulados	N/A	-0,26	
<b>España</b>	Jefe administrativo y de taller	0,12	0,18	
<b>España</b>	Ayudantes no titulados	0,05	0,13	
<b>España</b>	Oficiales administrativos	0,12	-0,14	
<b>España</b>	Subalternos	-0,06	-0,15	
<b>España</b>	Auxiliares administrativos	0,10	0,07	
<b>España</b>	Oficiales de 1ª y 2ª	0,14	-0,04	
<b>España</b>	Oficiales de 3ª y especialistas	0,08	0,10	
<b>España</b>	Peones	-0,09	-0,02	

Las principales diferencias observadas en la brecha salarial en España se deben, en gran parte, a la categoría profesional de ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados. En 2023, el grupo únicamente contaba con tres hombres dados de alta en esta categoría y ninguna mujer, lo que impide realizar una comparación por sexos. Por tanto, no puede hablarse de una brecha salarial real en este caso, al no existir base estadística para el análisis.

**Remuneración de puestos de trabajo de características iguales media de la sociedad.**

A continuación, se indica el promedio anual de las modalidades de contratos, por edad, género y categorías profesionales, durante el ejercicio 2024:

SMI (€)	Convenio	Salario Convenio (€)	Ratio
<b>1.381,33</b>	Casinos Grup Peralada	1.381,33	1,00

**Remuneración media de los consejeros y directivos**

A 31 de diciembre de 2024, el consejo de administración estaba compuesto por cinco consejeros hombres y una consejera mujer. La remuneración media percibida durante el ejercicio 2024 por los miembros del

consejo ascendió a 60.000,00 euros en el caso de los hombres. En el caso de la mujer, no se reporta la remuneración media por tratarse de una única persona, lo que podría vulnerar el principio de confidencialidad y protección de datos personales al no alcanzar el umbral mínimo de tres personas.

La organización cuenta con dos contratos de alta dirección, ambos de género masculino. Durante el ejercicio 2024, los miembros de la alta dirección no percibieron remuneración alguna.

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

El grupo no dispone actualmente de políticas o protocolos internos específicos para garantizar el derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada de trabajo. No obstante, se trata de una cuestión que la organización tiene previsto abordar en el futuro.

Al cierre del ejercicio 2024, Inverama S.L. y sus sociedades dependientes contaban con un total de 18 personas empleadas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.

### **Organización del trabajo**

El tipo de jornada y la distribución del tiempo de trabajo varían según la empresa y la actividad desarrollada dentro del grupo Peralada. En las oficinas se aplica una jornada partida de lunes a viernes. En las bodegas y almacenes, el trabajo se organiza en jornada continuada, con turnos de mañana y tarde, también de lunes a viernes. En las salas de juego, el hotel y las áreas de gastronomía, la actividad se extiende de lunes a domingo, con turnos de mañana, tarde y noche.

Durante el ejercicio 2024, se registraron 129.027 horas de absentismo, lo que representa un incremento del 17 % respecto al ejercicio anterior, en el que se contabilizaron 110.571 horas.

### **Medidas para facilitar la conciliación familiar-laboral**

El grupo no cuenta actualmente con una política específica orientada a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ni a fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores. Sin embargo, partiendo del cumplimiento de los requisitos legales y en equilibrio con las necesidades operativas de la empresa, se promueven prácticas de flexibilidad que permiten adaptar los horarios de trabajo.

Además, el grupo dispone de un plan de igualdad y de una política de teletrabajo que contribuyen a favorecer la conciliación.

### **Salud y seguridad**

A fecha de cierre del ejercicio, la organización no contaba con certificaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo. No obstante, cuenta con una política de salud y seguridad en la que destaca el compromiso con la plantilla de cumplir con toda la legislación vigente, así como llevar a cabo evaluaciones y formaciones adecuadas en temas de salud y seguridad en el trabajo. Las medidas más destacables de la organización son:

- Combatir los riesgos en su origen, incluyendo los criterios preventivos en el diseño de instalaciones y procesos, así como en la compra de equipos y productos.
- Integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades y en todos los niveles de la organización.

- Desarrollar planes de actuación para eliminar o minimizar los riesgos presentes en los centros de trabajo y en las actividades vinculadas a los puestos de trabajo.
- Informar y formar a los trabajadores desde su incorporación y de forma periódica acerca de los posibles riesgos asociados al desarrollo de sus actividades y de cómo gestionarlos.
- Investigar las causas que provocan accidentes para evitar su repetición.
- Garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores.
- Dotar de los elementos de protección colectiva e individual necesarios
- Llevar a cabo una efectiva coordinación en materia de seguridad laboral con las empresas que desarrollen actividades en nuestros centros de trabajo

Con el fin de reducir los riesgos ocupacionales y prevenir las lesiones y los problemas de salud relacionados con el trabajo Inverama S.L. cuentan con un plan de prevención de riesgos laborales.

Durante el ejercicio, se han registrado un total de **46** accidentes de trabajo.

A continuación, se presenta los datos de siniestralidad registrados durante los ejercicios 2023 y 2024:

	2023			2024		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>Número de accidentes de trabajo con baja en el puesto de trabajo</b>	37	27	10	22	15	7
<b>Número de accidentes de trabajo sin baja en el puesto de trabajo</b>	32	25	7	24	17	7
<b>Número de accidentes de trabajo con baja en itinere</b>	6	4	2	11	7	4
<b>Número de accidentes de trabajo sin baja in itinere</b>	3	1	2	2	0	2
<b>Jornadas perdidas (solo días laborales)</b>	1.379			1.110		
<b>Total horas trabajadas</b>	2.226.429			2.056.648		
<b>Índice de frecuencia</b>	16,62			10,70		
<b>Índice de gravedad</b>	0,62			0,54		

Las principales razones de las variaciones respecto del ejercicio anterior son generadas en España por durante este año 2024 se ha trabajado con los responsables de los centros para disminuir los accidentes. Realizando visitas de seguimiento, involucrando a los mandos intermedios en la vigilancia de le las medidas preventivas, realizando un seguimiento más exhaustivo de los accidentes y su medidas para evitar repeticiones.

Durante el ejercicio no se han registrado ninguna enfermedad profesional.

## Relaciones con los trabajadores

El 99 % de la plantilla está cubierto por un Convenio Colectivo, de empresa (CASINOS) o Sectorial, en función del CNAE y actividad principal de cada empresa. Únicamente están excluidos de estos convenios los Propietarios y personal con Contrato de Alta Dirección.

La gestión de las personas es un trabajo compartido, en el que participan la Dirección General, los Directivos y/o Directivo o Managers de la línea, que ejercen una función operativa y están en contacto directo con los asalariados y los propios empleados.

La gestión de los recursos humanos es, en consecuencia, una actividad colectiva que se inscribe en el marco de la Política de Relaciones Humanas y que requiere una armonización de las diversas funciones y un reparto adecuado de las tareas a efectuar.

Por parte de la empresa, la Dirección General y por delegación la DRH asume la representación de GRUP PERALADA ante el Colectivo.

Por parte de los trabajadores, cada uno es responsable de su conducta individual y del acuerdo suscrito con GRUP PERALADA en su contrato de trabajo.

Sin embargo, determinados aspectos de la relación laboral que afectan a un colectivo de personas exigen una negociación con representantes colectivos. Para ello, los trabajadores tienen a su alcance mecanismos legales para elegir a sus delegados y representantes legales ante la empresa.

Los procesos de elección, las competencias y las garantías laborales de los Agentes Sociales están totalmente regulados por la Normativa Laboral vigente y los Convenios Colectivos.

La relación y negociación en representación de GRUP PERALADA con los Agentes Sociales es una responsabilidad de RR.HH.

En las Unidades de Negocio o Empresas en las que existe un Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y un director general, en representación legal de la empresa, la relación y negociación con los agentes sociales será efectuada conjuntamente por el Director General y el Responsable de RR.HH. de la Unidad de Negocio, de acuerdo con la estrategia y la política social establecida por la DRH de GRUP PERALADA.

Finalmente, hay que recordar que la Política Social del Grupo se fundamenta en el principio del DIÁLOGO SOCIAL, en base a:

- Conciliar la lógica económica con la lógica sindical.
- Reconocer el papel institucional de las organizaciones sindicales como representantes legales de los trabajadores.

- Mantener un clima permanente de negociación para la solución de los conflictos.

## Formación

El objetivo general del plan de formación es dotar a la plantilla de Grup Peralada de los conocimientos y habilidades necesarios para adquirir y desarrollar las competencias técnicas y personales requeridas para alcanzar los retos y objetivos de cada unidad de negocio, así como del grupo en su conjunto.

Entre los objetivos específicos del plan destacan los siguientes:

- desarrollar el potencial de las personas y de los equipos,
- facilitar la adaptación al cambio y la integración cultural,
- potenciar la eficacia y eficiencia en el desempeño de los puestos,
- estructurar y dar consistencia al proceso formativo.

El plan de formación se caracteriza por estar alineado con las necesidades y requerimientos de la organización, y por centrarse en el desarrollo de competencias orientadas a alcanzar el nivel de desempeño requerido, ya sea individual o colectivo, así como en fomentar comportamientos que respondan a las demandas del grupo y su entorno.

Está dirigido tanto a managers como al resto de empleados de Grup Peralada.

Los programas de formación se estructuran en cinco áreas principales:

- management,
- formación técnica y específica,
- idiomas,
- seguridad y salud laboral,
- formación individual.

En total, durante el ejercicio 2024 se han impartido un total **12.974** horas de formación, lo que representa un incremento del 50.341% respecto del ejercicio anterior (26 horas).

A continuación, se indica el desglose por categoría profesional:

<b>Nº de horas de formación por categoría profesional</b>		
	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección</b>	-	328
<b>Ingenieros Técnicos, Péritos y Ayudantes titulados</b>	-	72
<b>Jefe administrativo y de taller</b>	-	1.495
<b>Ayudantes no titulados</b>	-	1.407
<b>Oficiales administrativos</b>	-	6.795
<b>Subalternos</b>	-	119
<b>Auxiliares administrativos</b>	26	553
<b>Oficiales de 1ª y 2ª</b>	-	1.727
<b>Oficiales de 3ª y especialistas</b>	-	303
<b>Peones</b>	-	176
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>12.974</b>

## Discapacidad e igualdad

Inverama S.L. y sus sociedades dependientes cuentan con un plan de igualdad orientado a garantizar la no discriminación por razón de género.

Además, Grup Peralada ha aprobado los protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso moral, cuyo ámbito de aplicación abarca a todas las empresas del grupo, con independencia de su tamaño. Estos protocolos están siendo aprobados y suscritos por las correspondientes comisiones de igualdad y las distintas representaciones legales de las personas trabajadoras.

Las medidas a implantar en esta materia son las contempladas en los distintos planes de igualdad existentes en el grupo.

## RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Inverama S.L. y sus sociedades dependientes disponen de un mapa de riesgos que evalúa el riesgo bruto de comisión de delitos penales, algunos de los cuales están relacionados con el cumplimiento de los derechos humanos. Aunque no se ha identificado un riesgo de negocio significativo en este ámbito, se han implantado mecanismos de control como un canal de denuncias, a través del cual se pueden comunicar incumplimientos en materia de derechos humanos, así como de otros aspectos éticos y legales. Asimismo, está previsto aprobar en 2025 un catálogo de conductas prohibidas.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios y directrices recogidos en el código de conducta y/o código ético, el grupo ha habilitado un canal ético accesible a todas las personas trabajadoras. A través de este canal se pueden realizar consultas anónimas sobre la interpretación del código o denunciar comportamientos que pudieran suponer su incumplimiento. Durante el ejercicio 2024 se han recibido denuncias que han dado lugar a cinco expedientes de investigación, todos ellos cerrados a la fecha de emisión de este informe.

El respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la no discriminación por motivos de sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal, forma parte de los valores fundamentales de la actividad empresarial del grupo y se recoge de manera expresa en su código de conducta.

Grup Peralada mantiene un firme compromiso con la erradicación de cualquier forma de discriminación, acoso o circunstancia que dificulte el desarrollo profesional de las personas. Para ello, gestiona el acceso al empleo, la formación, la promoción y la política retributiva en condiciones de igualdad, promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomenta la resolución adecuada de los conflictos interpersonales.

Este compromiso se extiende a todas las sociedades del grupo con más de 50 personas trabajadoras, que en cumplimiento de la legislación vigente están obligadas a negociar y aplicar un plan de igualdad y a establecer medidas frente al acoso.

El servicio de prevención mancomunado del grupo ha constituido las comisiones de igualdad en todas las sociedades legalmente obligadas. Estas comisiones son responsables del análisis, la elaboración y revisión de los planes de igualdad, así como de los protocolos contra el acoso.

En aquellas empresas del grupo que no están obligadas legalmente, se aplican los mismos principios de igualdad y se siguen criterios homogéneos a través de una política común.

De acuerdo con la política de relaciones humanas del grupo, no está permitida bajo ningún concepto la contratación de personas menores de 18 años ni de personas que no hayan aceptado voluntariamente su propuesta de empleo.

## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

A fin de identificar los riesgos que pudieran comprometer la integridad y la transparencia de la organización, y de atenuar los perjuicios económicos y reputacionales que podrían derivarse de ellos, todo el personal de Inverama S.L. y sus sociedades dependientes está adherido a la política anticorrupción. Esta política define de forma específica las pautas que deben guiar la actuación profesional en materia de fraude, corrupción y soborno.

En relación con la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, el grupo —y en particular la división de casinos, como sujeto obligado en virtud de la Ley 10/2010, de 28 de abril— se compromete a evitar cualquier colaboración con personas o entidades cuya finalidad pueda estar relacionada con dichas actividades. Asimismo, cumple estrictamente la normativa interna y los protocolos de actuación establecidos en esta materia.

Es objetivo de la organización garantizar que ningún miembro del personal proponga, promueva o facilite operaciones comerciales, mercantiles o de cualquier otra naturaleza cuando exista conocimiento o sospecha fundada de que su finalidad sea introducir en el sistema económico fondos procedentes de actividades delictivas, ocultando su origen. También se prohíbe expresamente la posesión, uso o transmisión de bienes derivados de actividades delictivas, así como la participación en acciones que promuevan, financien o respalden actos u organizaciones terroristas.

Todo el personal de Inverama S.L. y sociedades dependientes que detecte indicios de pagos irregulares, blanqueo de capitales o financiación del terrorismo debe dirigirse al órgano de control interno (OCI) de casinos, a través de los canales habilitados para tal fin.

El importe total de las aportaciones sociales efectuadas por Inverama durante el ejercicio 2024 asciende a 1.842.321,15 euros. En el ejercicio anterior, 2023, el importe fue de 2.185.200,00 euros.

## IMPLICACIÓN CON LA SOCIEDAD

### Compromiso con el desarrollo sostenible

El compromiso con el desarrollo sostenible es una parte fundamental de la filosofía de la organización. A pesar de que no se dispone de una memoria global aprobada, se han realizado esfuerzos significativos para integrar prácticas sostenibles en todas las unidades de negocio. Un borrador de la memoria global fue creado en 2022, pero no se aprobó y, aunque el proyecto está planificado, todavía no se ha ejecutado ni tiene una fecha de implementación definida.

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

#### Iniciativas y Colaboraciones Clave:

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

### Proveedores

Grup Peralada exige a sus proveedores el cumplimiento de una serie de compromisos éticos, medioambientales y de integridad como condición indispensable para establecer relaciones comerciales.

Antes de dar de alta a un nuevo proveedor en el sistema, este debe cumplimentar y firmar la carta de compromiso de proveedores. En ella se recogen, entre otros, los siguientes requisitos:

- implementar medidas para reducir la contaminación en origen, gestionar adecuadamente los residuos y mejorar los procesos considerando su impacto ambiental a lo largo de todo el ciclo de vida del producto o servicio;
- cumplir con el código de conducta de Grup Peralada, que establece principios de ética, integridad y sostenibilidad, e incluye un canal de denuncias;
- aceptar expresamente que la adhesión al código de conducta es un requisito esencial para establecer y mantener cualquier relación comercial con el grupo.

Tanto el código de conducta como la política de gestión de denuncias están disponibles públicamente en la página web del grupo: [www.grupperalada.com](http://www.grupperalada.com). Hasta la fecha de elaboración de este informe, no se ha recibido ninguna denuncia procedente de proveedores a través del canal habilitado.

Adicionalmente, los criterios y procedimientos aplicables en el proceso de homologación de proveedores están definidos en la política de compras del grupo, concretamente en su anexo III. Esta política, disponible como documento adjunto, detalla las estrategias de compras por categoría y los requisitos específicos exigidos según el tipo de suministro.

Por ejemplo, en el caso de materias primas para hostelería, se exige a los proveedores disponer de registro sanitario y certificación ISO 9001, entre otros criterios de calidad y seguridad.

## Consumidores

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

Todas las reclamaciones de consumidores se gestionan a través del equipo de atención al cliente (customer service), al que pueden llegar por diversas vías: directamente por parte del cliente, a través del equipo comercial, del personal de Perelada o de otros canales habilitados. Una vez recibida la reclamación, esta se deriva al departamento correspondiente, que se encarga de llevar a cabo la investigación, el análisis de causas y la propuesta de resolución. Finalizado este proceso, se comunica la respuesta al cliente. Todas las reclamaciones quedan debidamente registradas en el sistema.

En 2024, el Casino Barcelona tramitó un total de 18 hojas oficiales de reclamaciones. Por su parte, el grupo Perelada & Chivite registró 77 reclamaciones por calidad de producto, de las cuales 74 fueron resueltas satisfactoriamente.

## Información fiscal

Inverama S.L. y sus sociedades dependientes prestan especial atención al cumplimiento de sus obligaciones tributarias, conforme a la normativa aplicable en cada uno de los países en los que operan.

El resultado del ejercicio antes de impuestos correspondiente al año 2024 asciende a 17.913.535,03 euros, y el importe del impuesto sobre sociedades es de 4.271.441,98 euros. En el ejercicio anterior, 2023, el resultado antes de impuestos fue de 121.325.934,64 euros y el impuesto sobre sociedades ascendió a 10.761.430,07 euros.

Durante el ejercicio 2024, el grupo ha recibido subvenciones por un importe total de 290.379,05 euros. A continuación, se detallan las cantidades percibidas por cada sociedad:

- Cavas del Castillo de Perelada, S.A.U.: 81.819,02 €
- Celler del Pescador, S.L.U.: 10.748,87 €
- Casa Gran del Siurana, S.L.: 14.549,22 €
- Bodegas Gran Feudo, S.L.: 32.994,20 €
- J. Chivite Family Estates, S.L.U.: 7.665,52 €
- Viña Salceda, S.L.: 141.933,39 €
- Celler Privat, S.L.U.: 34.588,47 €
- Perelada Comercial, S.A.U.: 126.845,07 €
- Wineissocial, S.L.: 1.794,00 €

El resto de las sociedades no ha recibido subvenciones durante el ejercicio.

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

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

<b>Contenidos básicos</b>	<b>Página / Referencia</b>
Descripción del modelo de negocio	EINF - PAG. 1 - 4
Marcos utilizados	EINF - PAG. 4
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	EINF - PAG. 4 - 7
<b>Cuestiones medioambientales</b>	
Información detallada	EINF - PAG. 8
Contaminación	EINF - PAG. 9
Economía circular y prevención y gestión de residuos	EINF - PAG. 9
Uso Sostenible de Recursos: Agua	EINF - PAG. 10
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	EINF - PAG. 10
Uso Sostenible de Recursos: Energía	EINF - PAG. 11
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	EINF - PAG. 11 - 12
Cambio Climático: Emisiones de GEI	EINF - PAG. 12
Cambio Climático: Adaptación	EINF - PAG. 12
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	EINF - PAG. 12
Protección de la biodiversidad: Medidas	EINF - PAG. 13
Protección de la biodiversidad: Impactos	EINF - PAG. 13
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	
Empleo: Número de empleados	EINF - PAG. 14 - 15
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	EINF - PAG. 15 - 18
Empleo: Número de despidos	EINF - PAG. 18 - 19
Empleo: Remuneraciones	EINF - PAG. 19 - 21

Empleo: Brecha salarial	EINF - PAG. 21
Empleo: Remuneración de consejeros y directivos	EINF - PAG. 21 - 22
Empleo: Desconexión laboral	EINF - PAG. 22
Empleo: Discapacidad	EINF - PAG. 22
Organización del trabajo	EINF - PAG. 22
Organización del trabajo: Absentismo	EINF - PAG. 22
Organización del trabajo: Conciliación	EINF - PAG. 22
Salud y Seguridad: Condiciones	EINF - PAG. 22
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	EINF - PAG. 22 - 23
Relaciones trabajador-empresa	EINF - PAG. 24
Formación	EINF - PAG. 25 - 26
Igualdad	EINF - PAG. 26
<b>Información sobre la sociedad</b>	
Compromisos con el desarrollo sostenible	EINF - PAG. 29
Subcontratación y proveedores	EINF - PAG. 29 - 30
Consumidores: Salud y seguridad	EINF - PAG. 30
Consumidores: Reclamos	EINF - PAG. 30
Consumidores: Información fiscal	EINF - PAG. 30
<b>Respeto de los derechos humanos</b>	
Due diligence de derechos humanos	EINF - PAG. 27
Riesgos y medidas	EINF - PAG. 27
Libertad de asociación y negociación colectiva	EINF - PAG. 27
Discriminación en el empleo	EINF - PAG. 27
Trabajo forzoso e infantil	EINF - PAG. 27
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	
Prevención de corrupción y soborno	EINF - PAG. 28
Prevención de blanqueo de capitales	EINF - PAG. 28
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	EINF - PAG. 28

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

- 205: Lucha contra la corrupción
- 301: Materiales
- 302: Energía
- 303: Agua y efluentes
- 304: Biodiversidad
- 305: Emisiones
- 306: Residuos
- 401: Empleo
- 402: Relación trabajador-empresa
- 403: Salud y seguridad en el trabajo
- 404: Formación y educación
- 405: Diversidad e igualdad
- 406: No discriminación
- 407: Libertad de asociación y negociación colectiva
- 408: Trabajo infantil
- 409: Trabajo forzoso u obligatorio
- 412: Evaluación de los derechos humanos
- 413: Comunidades locales
- 414: Evaluación social de los proveedores



# INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA INVERAMA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

29 de julio de 2025

Elaborado por:

Crowe Accelera Management, S.L.

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE INVERAMA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024**

AL socio único de Inverama, S.L

De acuerdo con el 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 31 de diciembre de 2024, de Inverama, S.L (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

### **Responsabilidad del órgano de administración**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo Consolidado, así como su contenido, es responsabilidad del órgano de administración del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de estándares de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el apartado “Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera” del citado Estado.

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.

El órgano de administración del Grupo es también responsable 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 calidad**

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de Calidad 1 y mantiene, en consecuencia, un sistema global de gestión 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 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 Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE) y con la Non-Authoritative Guidance on Applying ISAE 3000 (Revised) to Extended External Reporting (EER) Assurance Engagements desarrollada por el Auditing and Assurance Standards Board (IAASB).

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 sobre la información identificada en el apartado “Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera”.

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 del Grupo 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 para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y para obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

## **Conclusión**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Inverama, S.L y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 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 el apartado “Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el 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 o jurisdicciones.



29 de julio de 2025

**Crowe Accelera Management, S.L.**

Luis D. Piacenza, Socio