

**FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO  
ANUAL TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

**ÍNDICE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE FÉLIX SOLÍS  
AVANTIS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

- Información relativa al Informe.
- Modelo de Negocio.
- Cuestiones Medioambientales.
- Cuestiones Sociales y Relativas al Personal.
- Cuestiones Relativas a los Derechos Humanos.
- Cuestiones Contra la Corrupción y el Soborno.
- Información sobre la Sociedad.
- Anexo.

## **INFORMACIÓN RELATIVA AL INFORME**

En el siguiente Informe se muestra el Estado de Información No financiera Consolidado de Félix Solís Avantis, S.A. y Sociedades Dependientes del ejercicio 2021, y pertenece al Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo.

El presente Informe de Estado de Información No Financiera Consolidado se publica en cumplimiento a 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 Félix Solís Avantis y su grupo de empresas, para entender la evolución, resultados y situación del grupo, por ello se tratan datos de carácter social, medio ambiental y económico.

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera Consolidado 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 contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards, en su versión de GRI seleccionados.

Asimismo, también se han tenido en cuenta el contexto y la regulación del sector, así como las principales demandas de los asociados, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar qué aspectos no financieros son relevantes para el Grupo Félix Solís Avantis. De esta forma, se han identificado como principales aspectos relevantes:

- Cumplimiento y ética empresarial
- Protección del medio ambiente y biodiversidad
- Eficiencia energética y uso sostenible de los recursos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Salud y seguridad de los consumidores
- Compromiso de la empresa con la sociedad
- Diversidad e igualdad

A continuación, en respuesta a dichos aspectos materiales, se describen las principales líneas del desempeño extra-financiero relativo a las cuestiones medioambientales, sociales, relativas al personal y a los derechos humanos, y los referidos a la lucha contra la corrupción y el soborno.

## **Alcance**

A continuación, se presenta el alcance de este Informe, en el cual se recogen los datos económicos, sociales y medio ambientales de todas las compañías que consolidan en el grupo Félix Solís Avantis:

<b>Sociedades Dependientes</b>	<b>País</b>
Comercializadora Isleña de Distribución, S.A.	España
Cruzares, S.A.	España
Félix Solís Avantis, S.A.	España
Félix Solís, S.L.	España
Fesoya, S.L.	España
Pagos del Rey, S.L.	España
Soldepeñas, S.L.	España
Solís 2000, S.L.	España
Solís Bodegas, S.L.	España
Viña Albali Reservas, S.L.	España
Bodegas Félix Solís France, S.A.R.L.	Francia
Shanghai Félix Solís Witnery, Ltd.	China
Pagos del Rey Shanghai, CO., Ltd.	China
Félix Solís CZ, A.S.	República Checa
Félix Solís, GmbH	Alemania
Félix Solís USA, INC	Estados Unidos
Félix Solís Avantis USA, INC	Estados Unidos
Félix Solís Avantis UK, Ltd.	Reino Unido
Viña Casa Solís Spa	Chile
Félix Solís Avantis Rus Llc	Rusia
Félix Solís Avantis Caribe, S.R.L.	República Dominicana
Félix Solís Avantis México de R.L. de CV, S.R.L.	México

## 1. MODELO DE NEGOCIO

Félix Solís Avantis, S.A. es la sociedad dominante del Grupo Félix Solís Avantis, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante “el Grupo”) constituido el 30 de Julio de 1977, cuya actividad principal se centra en la elaboración, crianza, embotellado y venta de vinos y mostos, comercializados con diferentes marcas y denominaciones de origen, así como la compraventa de inmuebles.

Por su parte, el resto de las sociedades del grupo, indicadas anteriormente, desarrollan, principalmente, actividades relacionadas con la compraventa de productos vinícolas.

Desde sus inicios, la compañía se ha dedicado a la elaboración de vinos, y a lo largo del tiempo ha evolucionado con el fin de ofrecer productos innovadores, de mayor calidad y variedad. Asimismo, se ha incrementado la presencia global del Grupo, convirtiéndose en un referente en el sector vinícola internacional. Además, la sede de Félix Solís Avantis situada en Valdepeñas ha crecido hasta convertirse en una de las bodegas más grandes y con el equipamiento más moderno del mundo.

A nivel global, el Grupo desarrolla su actividad en España, Francia, China, República Checa, Alemania, Chile, Estados Unidos, República Dominicana, Reino Unido, México y Rusia, y se posiciona como uno de los mayores proveedores de productos vinícolas del mundo. Además, el Grupo tiene presencia en más de 115 países.

En España, las principales bodegas son: Bodega de Valdepeñas (Félix Solís S.L.), Bodega de la Mancha (Félix Solís, S.L.), Bodega de Ribera del Duero, Bodega de Rueda, Bodega de la Rioja, Bodega de Toro (Pagos del Rey, S.L.)

El Grupo Félix Solís Avantis tiene como misión fundamental ofrecer vinos de calidad a buen precio, así como proporcionar un buen servicio a los clientes globales, para lo cual el portfolio de productos se encuentra organizado por canales de venta para poder responder a las demandas del mercado de la forma más eficiente. Por este motivo, el Grupo cuenta con una Política de Calidad, Inocuidad Alimentaria, Medioambiente y Seguridad; para ello, el Grupo designó un Comité de Calidad Medioambiente y Seguridad Alimentaria que es el responsable de asegurar la cultura de calidad e inocuidad alimentaria y autenticidad de todos los productos comercializados, así como el desempeño ambiental.

Los principios en los que se basa Félix Solís son los siguientes:

- Fabricar y comercializar productos que cumplan con los más altos estándares de calidad y seguridad alimentaria, además de proteger y respetar el medio ambiente, incluyendo la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos y la protección de la biodiversidad y los ecosistemas.
- Cumplir y mejorar todos los requisitos legales y reglamentarios en materia de calidad, medio ambiente y seguridad de los alimentos que aplican, así como otros asumidos voluntariamente por Félix Solís.

- Desarrollar la competencia en materia de calidad, medio ambiente y seguridad alimentaria mediante los planes de capacitación, concienciación en cultura de calidad y gestión del riesgo, los cuales permiten aumentar los niveles de excelencia.
- Revisar continuamente las políticas de seguridad alimentaria, normas y procedimientos para administrar eficazmente los riesgos alimentarios asociados a los cambios en los productos, procesos y tecnologías.
- Mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión, con el fin de mejorar nuestro desempeño ambiental.
- Establecer objetivos anuales de calidad, medio ambiente y seguridad alimentaria medibles, que permitan asegurar la mejora continua y el cumplimiento de todos los estándares.
- Integrar las consideraciones medioambientales y de seguridad (incluyendo seguridad física, del personal, de la contratación y servicios externos) en todas las decisiones estratégicas y asegurar que todo el personal conoce y se compromete a implementar y mejorar dichas políticas.
- Asegurar que los proveedores y contratistas aceptan los mismos compromisos en materia de seguridad alimentaria, calidad, medioambiente y seguridad, animándolos a adoptar en todo momento buenas prácticas de gestión.
- Comunicar a los clientes y los consumidores las estrategias en seguridad alimentaria, calidad, medioambiente y seguridad, relacionadas con los sistemas de gestión.

Además, el Grupo apuesta por integrar los valores y principios asociados al desarrollo sostenible de los procesos de negocio, y en la relación con todos los grupos de interés. Por ello, para el Grupo, la sostenibilidad actúa como un elemento clave en la competitividad de las empresas.

En referencia al capital social de la Sociedad Dominante, a 31 de diciembre de 2021 se encuentra íntegramente suscrito y desembolsado, y está formado por 64.731 acciones nominativas de la Serie A con un valor nominal de 231,45 euros cada una, y con derecho a voto y 80 acciones nominativas de la serie B, con el mismo valor nominal cada una, pero sin derecho a voto y con diferentes derechos económicos.

## 2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

El Grupo Félix Solís Avantis cuenta con diferentes certificados en materia de gestión medioambiental. Entre ellos, destaca el certificado ISO 14001 sobre el sistema de gestión que aplica al diseño y comercialización y de vinos, zumo de uva y sangría, así como a la elaboración, envejecimiento y embotellado de vino.

Adicionalmente, la Sociedad del Grupo, Félix Solís Avantis, S.A., así como Félix Solís, S.L. y Pagos del Rey, S.L. durante el año 2021 han recibido la certificación de indicación de conformidad con el método de producción ecológica, según establece el Reglamento (CE) Nº 834/2007 del Consejo, de 28 de junio de 2007, sobre producción y etiquetado de productos ecológicos. Esta certificación se ha establecido conforme a la Norma UNE\_EN ISO/IEC 17065:2012 basado en la inspección del proceso productivo/producto y ensayos sobre muestras tomadas en producción.

En cuanto a certificaciones, destacan las otorgadas por IFS Food y BRC for Safety Food a Pagos del Rey, S.L. y a Félix Solís, S.L.:

- Denominación de Origen Toro (Pagos del Rey, S.L.): Clarificación, estabilización, mezcla, filtración, crianza y envasado de vinos tintos (roble, crianza) en botella y granel. Clarificación, estabilización, mezcla, filtración y envasado de vinos blancos y rosados en botella y granel.
- Denominación de Origen Ribera (Pagos del Rey, S.L.): Clarificación, estabilización, mezcla, filtración, envejecimiento y embotellado de vinos tintos y expedición de graneles.
- Denominación de Origen Rioja (Pagos del Rey, S.L.): Crianza, clarificación, estabilización, mezcla, filtración y embotellado de vinos tintos, rosados y blancos en vidrio o a granel.
- Denominación de Origen Rueda (Pagos del Rey, S.L.): Clarificación, estabilización, mezcla, filtración y embotellado de vinos blancos y expedición de graneles.
- Denominación de Origen Valdepeñas (Félix Solís, S.L.): Mezcla, crianza y envasado de vinos (tinto, blanco y rosado) en vidrio, plástico, brik y bag in box y granel. Mezcla, pasterización y envasado de sangría y mosto en vidrio, brik y bag in box y mosto con gas en botella de vidrio. Envasado de vino espumoso en botella de vidrio. Mezcla, pasterización y envasado de productos vitivinícolas, y sangrías, con bajo contenido de alcohol en botella de vidrio. Mezcla, pasterización y envasado a granel de tinto de verano. Además de la propia producción, la empresa subcontrata procesos y/o productos.
- Denominación de Origen La Mancha (Félix Solís, S.L.): Clarificación, estabilización, coupage, filtración y embotellado en vidrio o a granel de vinos tintos, rosados y blancos.

Adicionalmente, hay que destacar que durante el año 2021 la Sociedad del Grupo, Félix Solís, S.L. ha recibido la verificación del cálculo de la Huella de Carbono, registrado en el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITECO) de la Organización para los Alcances 1 y 2 para las actividades de elaboración, embotellado y comercialización de vinos, mostos y sangrías. Por otro lado, cabe destacar la obtención del certificado de eficiencia energética por parte de la nueva nave de barricas que se construyó en Félix Solís S.L. durante el año 2021.

Por último, durante el año 2020 se establecieron determinados objetivos para ser cubiertos durante el año 2021. Estos objetivos son de carácter social, ambiental y de calidad. Dichos objetivos tienen como principal meta minimizar los impactos ambientales y sociales que tiene el Grupo. En este objetivo de minimizar los impactos medioambientales, el Grupo ha aumentado el uso del papel reciclado en un 80%; sin embargo, debido a que el objetivo planteado en 2020 era alcanzar el 95%, durante el año 2022 se continuará trabajando para alcanzar este objetivo. Además, se ha realizado durante el año 2021 una disminución de la producción de residuos que se basa en la implantación de un sistema de gestión del papel; para ello se han buscado empresas que sean capaces de gestionar el papel soporte, además de organizar las modificaciones necesarias internamente en cada bodega para la gestión interna del residuo.

Por otro lado, y como medida de lucha contra la contaminación, el Grupo ha planteado el ahorro y el consumo energético 100% renovable; para ello, las acciones llevadas a cabo se basan en la contratación de energía 100% renovable para los centros de Félix Solís, S.L. y Pagos del Rey, S.L., así como en el ahorro energético mediante la estabilización de vinos con poliaspartato en lugar de estabilización por frío. El Grupo no se conforma con la consecución de este objetivo y durante los próximos años pretende plantear nuevos objetivos relacionados con consumos energéticos.

Como continuación de los objetivos cumplidos en 2021, se han promocionado productos más ecológicos incorporando etiquetas ecológicas de papel reciclado y envases biopolímeros o sostenibles.

Todos estos objetivos serán desarrollados en mayor medida a lo largo del capítulo de Cuestiones Medioambientales

Por último, cabe destacar que para prevenir los riesgos ambientales que puedan derivar de su actividad el Grupo en España ha tenido 2.385.802€ de gastos en actividades de gestión ambiental en el año 2021.

### **Contaminación**

El Grupo cuenta con un procedimiento para identificar los aspectos ambientales de las actividades, productos y servicios incluidos en el Sistema de Gestión Integrado, así como para cuantificar cuántos de estos pueden tener un impacto significativo sobre el medio ambiente, su comunicación a los departamentos afectados y la forma en que se puede corregir. Algunos de los aspectos que tiene en cuenta son tanto el consumo de materias primas, como el de energía o el de agua, las emisiones (físicas, químicas o biológicas), los vertidos, los residuos, etc. De esta manera, el Grupo analiza los diferentes impactos (positivos y/o negativos) asociados a cada uno de los aspectos para poder establecer cuáles son significativos y cuáles no, siguiendo la operativa descrita en la instrucción asociada a este procedimiento.

Finalmente, aquellos impactos significativos identificados en dicho procedimiento se plasman en los objetivos medioambientales del año.

## **Economía Circular y prevención y gestión de residuos**

El Grupo cuenta con un procedimiento específico donde se tiene en cuenta la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos. Algunas de las principales medidas que se han llevado a cabo durante el año 2021 son las siguientes:

- Todos los residuos que se generan son categorizados de forma que puedan ser depositados en los contenedores o bidones identificados para cada uno. Además, todas las modificaciones relativas a la producción de residuos son realizadas a través de la Plataforma INDA. Estos residuos se encuentran depositados en contenedores y bidones identificados y cerrados almacenados en una nave techada y aislada del exterior. En adición, cabe destacar que el almacenamiento cumple con lo dispuesto en la Orden 21 de enero de 2003 de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente, por la que se regulan las normas técnicas que deben cumplir los almacenes de residuos peligrosos.
- Por otro lado, los residuos no peligrosos se depositan en contenedores metálicos de 7 m<sup>3</sup> de capacidad que se encuentran ubicados en el punto limpio de la planta. En concreto, este suelo se encuentra impermeabilizado para que no se produzca ninguna filtración de lixiviados al subsuelo.
- Por último, el Grupo tiene establecido que los residuos peligrosos no son almacenados durante un tiempo superior a 6 meses y los residuos no peligrosos un tiempo superior a 12 meses. Todos estos residuos generados son entregados a un gestor autorizado, entregándose el Documento de Aceptación correspondiente para cada residuo.

Por otro lado, en el Informe Anual de Seguimiento también se presentan las medidas que se llevan a cabo en referencia al control de vertidos. En concreto, las instalaciones disponen de una red separativa para aguas pluviales e industriales. En el caso de las aguas pluviales estas son recogidas mediante puntos de canalización interna hasta los puntos de vertido existentes conectados con la red de alcantarillados. En referencia a las aguas residuales se conducen directamente a una planta depuradora para su tratamiento, previo a que se viertan al alcantarillado correspondiente. El total de vertidos emitidos es de 242.134 m<sup>3</sup>.

El total de los residuos generados son los siguientes:

<b>Residuos Peligrosos</b>	<b>Gestor</b>	<b>Cantidad kg</b>
Envases Plásticos Contaminados	CML/ISCAR	7.253
Aceites Usados de Motor	CML/ISCAR	660
Aerosoles, gases de recipientes a presión que contienen sustancias peligrosas	CML/ISCAR	170
Disolvente orgánico no halogenado	SAFETY KLEEN	440
Productos químicos de laboratorio	CML/ISCAR	58
Equipos eléctricos y electrónicos desechados que contienen componentes peligrosos	CML/ISCAR	662
Fuel oil y gasóleo	RECASA	15.300 <sup>1</sup>
Residuos de Tintas	ISCAR	22
Tubos Fluorescentes	ISCAR	26

<sup>1</sup> Durante el año 2021 se gestionaron por parte de RECASA, S.A. 15.300 kilogramos de residuos peligrosos de Fuel oil y gasóleo, con código LER 13 07 01\*, correspondientes a un hallazgo arqueológico durante las obras de ampliación. Dicho residuo se gestionó mediante la operación de tratamiento R3.

Absorbentes y trapos contaminados	ISCAR	92
Palets Normales	ISCAR	135

Residuos No Peligrosos	Gestor	Cantidad kg
Mezcla de residuos municipales	IGNEA/GIBAJA	383.220
Papel y Cartón. Bricks defectuosos	DEFESA	1.096.560
Plástico. Garrafas Plástico. GRG No Contaminados	DEFESA	234.247
Madera	DEFESA/ISCAR	216.655
Vidrio	DEFESA	676.240
Cobre, Bronce, Latón	DEFESA	4.475
Aluminio	DEFESA	3.043
Hierro y Acero	DEFESA	47.436
Baterías y acumuladores (Pilas Alcalina)	ECOPI/ISCAR	37
Tóner + Cartuchos Tinta	ECOPI	113

Por otro lado, el Grupo durante el año 2021 ha tenido un uso de papel reciclado entorno al 80%, tal y como se ha indicado con anterioridad. En concreto, durante el primer trimestre de 2021 se ha alcanzado un 85% de papel reciclado, mientras que de papel blanco tanto solo ha habido un uso del 15%. Además, el Grupo pretende mantener este objetivo de un mayor uso de papel reciclado durante 2022, tratando de alcanzar el objetivo del 95%.

Además, durante el año 2021 se ha establecido como objetivo principal de cara a 2022 la disminución del 50% de la producción de residuos a vertedero, manteniendo la recogida de papel soporte de etiquetas.

### **Uso sostenible de los recursos**

Durante el año 2021, el consumo total de agua ha sido de 367.600 m<sup>3</sup>.

En cuanto a la procedencia del agua, la mayor parte de ella procede de agua de red, mientras que solo el 7% procede de agua de captación. Además, hay que destacar, que el agua que se consume tiene como destino tanto el proceso productivo, como laborales y de limpieza que se realizan en las instalaciones, así como el riego en las explotaciones agrícolas del grupo.

Por su parte, dentro de los objetivos planteados para 2022 se ha incluido la disminución del 2% en el consumo de agua. Para ello, se pretende realizar la instalación del contador de agua a la entrada del embotellado, para controlar el impacto de la eliminación de la sanitización al final de la producción diaria, (se mantiene la sanitización antes del arranque diario de cada línea) cumple con los objetivos marcados, así mismo está en estudio la recirculación del agua para conseguir la sanitización. Con todo esto, en base a los estudios realizados se prevé que el ahorro sea de 6.000 m<sup>3</sup> al año.

En referencia al consumo de energía, a continuación, se presentan los datos:

Descripción	Datos de Actividad (m <sup>3</sup> )
Combustión estacionaria – Calderas	1.639.961
Combustión Móvil - Gasoleo	264
Combustión Movil - Gasóleo A	4
Combustión Móvil – Carretillas	25
Fertilizantes	957
Combustión estacionaria - Residuos de Poda	462
Combustión estacionaria - Biogás Depuradora	309.865
Descripción	Datos de Actividad (kwh)
Electricidad	23.036.279

Por otra parte, el consumo de materias primas se distribuye de la siguiente manera:

Descripción	Datos de Actividad
Uva fresca (Kg)	177.262.054
Mosto concentrado (L)	120.000
Vinos tranquilos (L)	65.654.669

### **Cambio Climático**

Durante el año 2021, se ha desarrollado el informe de Huella de Carbono donde se registran las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) asociadas a sus actividades. El alcance de dicho estudio se basa en las emisiones de Alcance 1 (que recogen la combustión en instalaciones fijas, la combustión en instalaciones móviles, las emisiones fugitivas de gases refrigerantes, las emisiones de suelos gestionados por aportación de fertilizante y las emisiones fugitivas de SF6 en instalaciones de alta tensión) y en las emisiones de Alcance 2 (recoge el consumo de electricidad).

En dicho informe se incluyen las medidas para la reducción de las emisiones de GEI. En base a esto, la Sociedad del grupo Félix Solís, S.L. ha planificado una medida de eficiencia energética que daría lugar a un menor consumo de gas natural en las calderas y, por tanto, una disminución de las emisiones de GEI de alcance 1. Esta medida se basa en el aislamiento térmico en las válvulas del sistema de distribución de vapor para reducir las pérdidas de calor al exterior en la bodega de Valdepeñas. Por otro lado, para la reducción de las emisiones de alcance 2 destaca la contratación de electricidad con garantía de origen renovable para todos los suministros.

Además, en este plan se incluyen los objetivos planteados de cara al año 2022 que llevan a un menor consumo de gas natural en las calderas, y por tanto una disminución de las emisiones de GEI de alcance 1. En concreto, la implantación de las medidas que se pretenden llevar a cabo en 2021 tendría un resultado final en el año 2022 de una reducción de las emisiones de alcance 1 del 0,1%.

A continuación, se presentan las emisiones de Gases de Efecto Invernadero:

Clasificación	Emisiones GEI (T)
Alcance 1. Emisiones directas de GEI	5.939
Alcance 2. Emisiones indirectas por electricidad	-

Para Félix Solís, S.L. y Félix Solís Avantis, S.A., la mayor parte de las emisiones se deben al consumo de gas natural en las bodegas y al consumo de gasóleo A y B en los vehículos de las bodegas y las fincas. Por otro lado, tal y como se puede comprobar en la tabla anterior, durante el año 2021 no se han producido emisiones de Alcance 2 debido a que la compra de electricidad es con garantía de origen renovable (GdO), encuadrándose dentro de los objetivos que tiene planteados el Grupo tanto a medio como a corto plazo.

En concreto, la mayor parte de las emisiones se corresponden con la bodega de Valdepeñas, ya que dichas emisiones representan más de un 60% de las emisiones.

### 3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Las personas suponen el principal activo para el Grupo, por esta razón se ha desarrollado una Política de Gestión de Personal. En dicha política, el Grupo apuesta por integrar los valores y principios asociados al desarrollado sostenible y realizar una propuesta de valor a los empleados, consistente en:

- Ser un grupo socialmente responsable y sostenible.
- Garantizar la igualdad de oportunidad entre todos los trabajadores.
- Velar por el bienestar, la seguridad y la salud.
- Fomentar la promoción interna, y el desarrollo profesional.
- Favorecer la formación de los trabajadores en sus áreas de desempeño.
- Valorar y compensar el desempeño adecuado.

Además, el Grupo espera por parte de todos los trabajadores el mismo compromiso y defensa de los valores y cultura corporativos.

#### Empleo

El Grupo Félix Solís cuenta a cierre del año 2021 con una plantilla de 469 empleados, 349 hombres (74%) y 120 mujeres (26%) con un total 81% de contratos indefinidos.

#### Empleados por sexo, edad, clasificación profesional y país.

A continuación, se presentan los empleados ubicados en España.

	Hombre			Mujer		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Administrativos	3	14	1	5	14	5
Comerciales	-	18	17	-	1	2
Directores	-	6	10	-	-	-
Operarios	20	88	30	4	12	7
Técnicos y titulados (M.I.)	17	61	43	15	35	4

Por su parte, los empleados ubicados internacionalmente son los siguientes.

	Hombre			Mujer		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Alemania	-	-	2	-	3	1
China	-	8	1	-	5	-
Estados Unidos	-	1	-	1	2	-
Francia	-	1	-	-	-	-
México	-	1	-	-	-	-
Reino Unido	-	1	2	-	3	-
República Checa	-	1	1	-	1	-
Rep. Dominicana	-	1	-	-	-	-
Rusia	-	1	-	-	-	-

	Administrativos	Comerciales	Directores	Operarios	Técnicos y Titulados
Alemania	4	1	1	-	-
China	4	-	1	7	2
Estados Unidos	3	1	-	-	-
Francia	-	1	-	-	-
México	-	1	-	-	-
Reino Unido	1	1	1	-	3
República Checa	2	1	-	-	-
Rep. Dominicana	-	1	-	-	-
Rusia	-	1	-	-	-

#### Empleados por sexo, edad y tipo de contrato

A continuación, se presentan los empleados ubicados en España.

	Hombre			Mujer		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Eventual	16	27	9	20	16	3
Fijo	24	160	92	4	46	15

En referencia a los empleados internacionales, el 100% de estos cuentan con un contrato indefinido.

#### Empleados por clasificación profesional y tipo de contrato

A continuación, se presentan los empleados ubicados en España.

	Administrativos	Comerciales	Directores	Operarios	Técnicos y titulados
Eventual	13	-	-	46	32
Fijo	29	38	16	115	143

En referencia a los empleados internacionales, el 100% de estos cuentan con un contrato indefinido.

#### Empleados Promedio por sexo, edad y tipo de contrato.

	Hombre			Mujer		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Eventual	26	28	8	17	12	1
Fijo	19	153	93	3	45	16

Empleados Promedio por clasificación profesional y tipo de contrato.

	Administrativos	Comerciales	Directores	Operarios	Técnicos y titulados
Eventual	12	-	-	50	30
Fijo	28	39	16	106	140

Empleados Promedio por sexo, edad y tipo de jornada.

	Hombre			Mujer		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Completa	45	181	101	20	56	15
Parcial	-	-	-	-	2	1

Empleados Promedio por clasificación profesional y tipo de jornada.

	Administrativos	Comerciales	Directores	Operarios	Técnicos y titulados
Completa	40	39	16	155	168
Parcial	-	-	-	2	1

En referencia al número promedio de empleados internacionales el empleo medio coincide con el empleo a cierre.

Despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Durante el año 2021 hubo un total de 16 despidos con la siguiente distribución:

	Hombre			Mujer		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Comercial	-	2	1	-	1	-
Operarios	1	5	3	-	1	-
Técnicos y titulados	-	-	-	-	-	2

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

**Año 2021:**

	Hombre			Mujer		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Administrativos	18.837	25.816	36.569	19.782	22.480	33.954
Comerciales	31.034	71.827	78.393	-	38.371	58.964
Directores	-	152.306	142.119	-	-	-
Operarios	22.541	23.537	25.606	21.460	20.543	22.125
Tec. Y Titulados	24.444	35.840	45.709	18.675	28.004	49.995

**Año 2020:**

	Hombre			Mujer		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Administrativos	21.235	26.640	-	22.571	22.850	35.807
Comerciales	26.764	73.949	76.742	-	34.588	43.404
Directores	-	131.913	145.087	-	-	-
Operarios	24.784	24.085	25.735	18.279	21.000	20.729
Tec. Y Titulados	24.421	38.851	41.998	20.174	27.877	38.117

Brecha Salarial

	<30	30-50	>50
Administrativos	-5%	13%	7%
Comerciales	-	47%	25%
Directores	-	-	-
Operarios	5%	13%	14%
Técnicos y titulados	24%	22%	-9%

Tal y como se puede comprobar en la tabla anterior en referencia a las Brechas Salariales, las principales brechas se centran en la clasificación profesional de Comerciales. Esto se debe a que en estas posiciones se encuentran hombres con una mayor antigüedad en la empresa y a la carga de conceptos variables en función de la consecución de los resultados de ventas.

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

Tal y como se indica en la Política de Ética del Grupo, el salario de los trabajadores cumple con los estándares legales nacionales para la industria de referencia. Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, como mínimo, la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, la que fije los salarios y prestaciones más altos. En cualquier caso, los salarios habrán de resultar siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas y disponer de ciertos ingresos discrecionales. Además, se proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.

Por ello, el salario bruto más bajo cobrado en el Grupo, se corresponde a un trabajador ubicado en España, donde el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es de 965€ en 14 pagas, es decir, 13.510€. Dicho trabajador tiene un salario superior, encontrándose un 14% por encima del SMI en España.

La remuneración media de los Consejeros, donde se ha incluido la retribución variable, dietas, así como el resto de percepciones, es de 160.357,46 euros, siendo todos ellos hombres.

A cierre de 2021, el Grupo cuenta con un total de 7 empleados con discapacidad teniendo la siguiente distribución:

- Félix Solís, S.L.: 6 empleados.
- Pagos del Rey, S.L.: 1 empleado.

### **Organización del trabajo**

Según indica el Grupo dentro de sus compromisos éticos las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional o los convenios colectivos, tomando siempre aquello que ofrezca una mayor protección a los trabajadores. Las horas de trabajo, excluyendo las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 48 horas semanales. Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable teniendo en cuenta los siguientes aspectos: alcance, frecuencia, horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto.

En referencia a los Convenios Colectivos, cabe destacar que los principales de aplicación, y en base a los cuales se establece la jornada laboral y las vacaciones, tal y como se ha mencionado anteriormente son: Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Ciudad Real, Convenio Colectivo Provincial de Industrias Vinícolas de Toledo, Convenio Colectivo del Sector de la Industria y del Comercio de la Vid de la provincia de Valladolid, Convenio Colectivo Provincial aplicable al Sector de la Vid, Cerveza, y Bebidas Alcohólicas de la provincia de Zamora, Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Vinícola y Alcohólica de la Comunidad Autónoma de la Rioja.

Respecto al número de horas de absentismo registradas por el Grupo durante el año 2021, estas han ascendido a un total de 33.767 horas, recayendo en Félix Solís Avantis, S.A. el 60% del total de estas.

Durante el año 2021, el Grupo tenía como objetivo la disminución de los días de absentismo por baja. Por ello, durante este año se ha establecido el estudio de los accidentes producidos y los días de baja sufridos, es decir, se tendrá en cuenta tanto el Índice de Incidencia como el Índice de Duración. Para lograr este objetivo, se han realizado las siguientes acciones durante 2021:

- Revisión trimestral de las planificaciones establecidas derivadas de las últimas revisiones realizadas en el 2020.
- En caso de que sea necesario, se realizará una reevaluación de la parte de Producción, Control de Calidad y APT.
- Se revisará la aplicación de las medidas preventivas por parte de los empleados.

- Se realizará una mayor de involucración de los responsables intermedios, así como de los trabajadores.

Estos objetivos establecidos para el año 2021, han cumplido con su objetivo y por tanto, las acciones tomadas deben mantenerse. En concreto, el margen de reducción para Félix Solís Avantis, S.A. es nulo debido a que el número de accidentes durante 2020 y 2021 ha sido 0, mientras que, para Félix Solís, S.L. y Pagos del Rey, S.L. se va a continuar trabajando para lograr los mismos datos obtenidos en Félix Solís Avantis, S.A.

Uno de los principales intereses por parte de la Dirección es el fomento para todos los empleados de la conciliación de las actividades de la vida cotidiana con el desarrollo profesional. Por esta razón, la conciliación laboral se incluye cada año como uno de los objetivos estratégicos del Grupo, y se encuentra recogido de forma específica en el Plan de Igualdad. Algunas de las prácticas destacables son:

- La flexibilización para la hora de lactancia.
- Permisos y excedencias por procesos de adopción o tratamientos de reproducción asistida
- Realización de contratos de sustitución para aquellos trabajadores que por motivos como reducciones de jornada, excedencias o permisos de maternidad/paternidad van a ausentarse durante un periodo determinado de su puesto de trabajo.
- Excedencia de hasta un año, con reserva del puesto, para aquellas madres o padres que, por su situación familiar, lo necesiten (como requisito para esto, deben llevar más de un año en el Grupo).
- Flexibilidad en los horarios de entrada y salida para aquellas madres y padres que tengan niños en edad pre-escolar o escolar, de forma que puedan adelantar o atrasar la hora de entrada y salida en media hora en función de lo que requieran. Además, dicha flexibilidad se atenderá también en caso de que los trabajadores tengan ascendientes o descendientes a su cargo en situaciones de dependencia (en este caso también se podrán acoger a permisos especiales en caso de que lo necesiten).

En referencia a la implantación de medidas de desconexión laboral, el Grupo aún no cuenta con un procedimiento específico; sin embargo, como objetivo para 2022, las medidas consensuadas se incluirán en el Manual de Acogida de la Compañía.

### **Salud y Seguridad**

El Grupo Félix Solís Avantis ha asumido el compromiso de implantar y desarrollar un sistema de prevención de riesgos laborales que se integrará en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, como en la organización del trabajo y las condiciones en que este se desarrolle, incluyendo todos los niveles jerárquicos. Además, este sistema de prevención ha sido difundido a todos los trabajadores.

Los principales compromisos que ha asumido el Grupo en relación a la prevención de riesgos laborales son los siguientes:

- La Sociedad cuenta con una Política Ética que se basa en que cada empleado tiene una importante influencia en el éxito de la compañía.
- Involucrar a todo el personal de la empresa en la responsabilidad de la gestión de la prevención de riesgos laborales, incluyendo a contratistas y colaboradores en el compromiso activo de la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados.
- Fomentar la participación, información, formación y consulta de todo el personal, incluidos los trabajadores temporales y externos que desarrollen trabajos en las instalaciones, para mantener un adecuado nivel de prevención en la empresa.

Por otro lado, entre las medidas que integran este sistema de prevención destacan: evitar los riesgos y evaluar aquellos que no se puedan evitar, compartir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evaluación de la técnica, sustitución de lo peligroso por lo que entrañe un riesgo bajo o ninguno, planificación de la prevención, adopción de medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, instrucciones a los trabajadores, etc.

Además, el Grupo tiene suscrito con la empresa Quirón Prevención S.L.U. un contrato para el Servicio de Prevención para las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del trabajo para Félix Solís Avantis, S.A en las provincias de Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife, Ciudad Real y Madrid; para Félix Solís S.L. en las provincias de Ciudad Real y Toledo; y, para Pagos del Rey en las provincias de Burgos, La Rioja, Valladolid y Zamora.

Por último, cabe destacar que dentro de la Política Ética del Grupo y los Compromisos Éticos se incluyen aspectos relativos a la salud y seguridad de los trabajadores. En este sentido, se proporciona un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral. Además, los trabajadores reciben formación con regularidad y por escrito en materia de seguridad e higiene, la cual se repite para trabajadores nuevos o reasignados. Por último, se proporcionará acceso a aseos limpios y a agua potable y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.

Durante el año 2021, el Grupo ha registrado un total de 9 accidentes de trabajo. Con la siguiente distribución:

	Gravedad	
	Leve	Grave
FÉLIX SOLÍS, S.L.	8	-
PAGOS DEL REY, S.L.	1	-

En base a los datos anteriormente mencionados, presentamos a continuación los datos del Índice de Frecuencia y del Índice de Gravedad:

	Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad
FÉLIX SOLÍS, S.L.	18,40	0,54
PAGOS DEL REY, S.L.	9,25	0,12

Por otro lado, durante el año 2021 no se han producido enfermedades profesionales en el Grupo.

### **Relaciones Sociales**

La Política Ética del Grupo establece que se proporcionará a los trabajadores un empleo regular. Por ello, el trabajo que se desempeñe dentro del Grupo se basará en las relaciones laborales establecidas mediante la legislación aplicable, así como en las prácticas de ámbito nacional. Además, las obligaciones del Grupo establecidas con los empleados conforme a la legislación aplicable, las normativas laborales o del sistema de la Seguridad Social no se eludirán a través del uso de contratos solo laborales, subcontratos o contratos de trabajo doméstico, ni a través de programas de prácticas en los que no exista intención de dotar de habilidades al trabajador o de proporcionarle un empleo regular, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos de duración limitada.

Dentro de los compromisos éticos que tiene el Grupo destaca el referente a la libertad de asociación y derecho a las negociaciones colectivas: los trabajadores tienen derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente; el empleador adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas; los representantes de los trabajadores no son discriminados y pueden desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo; en aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el empleador facilita y no dificulta el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independiente.

En materia de relaciones sociales, el 100% de los trabajadores de España se encuentran cubiertos, por los siguientes convenios colectivos: Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Ciudad Real, Convenio Colectivo Provincial de Industrias Vinícolas de Toledo, Convenio Colectivo del sector de la Industria y del Comercio de la vid de la provincia de Valladolid, Convenio Colectivo Provincial aplicable al sector de la vid, cerveza, y bebidas alcohólicas de la provincia de Zamora, Convenio Colectivo de Trabajo para la industria vinícola y alcoholera de la Comunidad Autónoma de la Rioja.

### **Formación**

El Grupo fomenta la formación de todos los trabajadores haciendo especial hincapié en aquellas áreas importantes para el desarrollo de sus puestos de trabajo. Por esta razón, el Grupo dispone de un cuadrante de formación que se va actualizando durante el año con las distintas acciones que se realizan. Además, en dicho cuadrante se incluyen las evaluaciones de la formación realizada, si corresponde. Anualmente, se realiza una revisión de estos cuadrantes donde se indican las fechas de realización de los cursos o su desestimación, según aplique. En la elaboración de dicha

planificación, se tendrá en cuenta la periodicidad de determinados cursos de importancia estratégica para el aseguramiento de la calidad y seguridad alimentaria establecida.

Adicionalmente, el Grupo ha desarrollado un procedimiento específico de formación para las sociedades del Grupo Félix Solís Avantis S.A., Félix Solís, S.L. y Pagos del Rey, S.L. que tiene como objetivo detectar y satisfacer las necesidades de competencia, toma de conciencia y formación de su personal, en aras de la implantación efectiva del Sistema de Gestión. En dicho procedimiento se incluye la metodología que siguen estas Sociedades en materia de formación.

A los trabajadores de nueva incorporación, se les proporciona una formación inicial, además de la entrega de un Manual de Acogida donde se recogen todas las Normas y Políticas de la Organización. Adicionalmente, dirigida a mejorar la calidad del trabajo, los empleados reciben una formación continua. Esta formación se realiza en función de las necesidades detectadas que se incluyen en el Cuadrante de Formación, mencionado anteriormente. Además, se forma a aquellos trabajadores que cambian de puesto de trabajo, y este requiera nuevos conocimientos; por otro lado, para aquellos trabajadores que no hayan alcanzado un nivel de competencia adecuado, se les imparte una formación adicional para el desarrollo de sus funciones. La formación para cada puesto de trabajo viene recogida dentro del perfil del puesto.

Las acciones formativas son valoradas cuando resulte necesario en función de la trascendencia de estas, bien por el responsable del Centro de Trabajo o por el Departamento de Recursos Humanos. Además, esta evaluación aparece reflejada en el Cuadrante de Formación Anual, y los resultados serán presentados en la Reunión de la Revisión Anual por la Dirección. Dentro del Plan de Formación se encuentra la formación específica para los miembros del APPCC, que se encuentra alineado con el Comité de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad Alimentaria que es el responsable de asegurar la calidad, autenticidad e inocuidad alimentaria de todos los productos comercializados. La formación para estos miembros se establece obligatoria, así como su evaluación, de manera que ningún trabajador puede ser incorporado si no ha superado la evaluación establecida para este curso.

El número total de horas de formación durante el año 2021 es de 778 horas y se reparten de la siguiente forma entre las diferentes clasificaciones profesionales:

	Nº Horas de Formación 2021
Administrativos	101,25
Directores	50,5
Operarios	321,75
Técnicos y Titulados	306

### **Accesibilidad**

Los edificios de reciente construcción se han realizado accesibles, además el Grupo dispone de baños adaptados en distintas instalaciones y está trabajando en la adaptación de aquellas otras que por su construcción anterior a la entrada en vigor de la Ley 10/2014 del 3 de diciembre no son totalmente accesibles.

Además, en la Evaluación de Riesgos del Grupo se encuentra recogida una declaración específica referente a que en el momento en el que un trabajador, que ocupe o vaya a incorporarse a alguno de los puestos de trabajo evaluados, pueda considerarse especialmente sensible, o tener alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, se deberá notificar inmediatamente y en cualquier caso, con anterioridad al inicio o continuación de la prestación al Servicio de Prevención para su valoración.

Por otro lado, en el Reglamento de Régimen Interior (POC-10) se establece que no se permitirá ningún tipo de sesgo en ninguna fase del proceso de selección por razones sociales, raciales, religiosas, orientación sexual, género o discapacidad.

### **Igualdad**

El Grupo cuenta con una Política Ética que se basa en que cada empleado tiene una importante influencia en el éxito de la Compañía. Por ello cada miembro del personal del grupo de Félix Solís es de gran valor para la compañía. Por esta razón, se promueven condiciones justas y legales de trabajo y se tiene en cuenta que los Derechos Humanos son pilares fundamentales de la Política Ética.

Los principios que constituyen la base del compromiso de Félix Solís con el comportamiento ético son:

- Libre elección de empleo: ningún trabajador está forzado a trabajar, es decir, nadie trabaja de manera involuntaria. Dentro de los compromisos éticos que tiene el Grupo, se hace referencia a que los trabajadores no deberán dejar depósitos bajo la custodia del empleador, ni su documentación de identidad y son libres de abandonar el empleo con un plazo previsto razonable. Además, el Grupo se adhiere a los principios establecidos en la *Abolition of Forced Labour Convention de 1957* el cual establece que se prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de: coacción política, o castigo por la expresión de opiniones políticas o ideológicas; la movilización de mano de obra con fines de desarrollo económico; disciplina laboral; y castigo por la participación en huelgas.
- No utilización de mano de obra infantil. Siguiendo lo dispuesto en los Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) no se dará empleo a menores de 18 años (convenio sobre la edad mínima, 1973 núm. 138), así como también lo refleja el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.
- No existe discriminación en la contratación, salarios, formación, promoción, despido o jubilación por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación política.

A cierre de 2021 exclusivamente la sociedad del Grupo, Félix Solís, S.L. contaba con un Plan de Igualdad. En concreto, fue durante 2020 cuando se presentó en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad. Respecto al resto de Sociedades (Félix Solís Avantis, S.A. y Pagos del Rey S.L.), la creación de un Plan de Igualdad se encuentra en negociaciones.

Por otro lado, el Grupo cuenta con diferentes medidas destinadas a la promoción de empleo. Entre estas medidas destaca la posibilidad de incluir el Currículum Vitae en la página web de la Sociedad a aquellas personas interesadas en formar parte de esta; se gestionan procesos de selección en todos los centros y se publican ofertas de empleo en los principales portales de empleo; para la difusión de los puestos de trabajo disponibles se contacta con organizaciones profesionales, servicios públicos de empleo, consejos reguladores, etc.; además, se firman convenios con Universidades, Centros de Formación Profesional, etc. que tienen como objetivo ofertar puestos de trabajo a personas recién tituladas y proporcionar las primeras oportunidades de empleo; por último, cabe destacar que las personas pertenecientes al departamento de Recursos Humanos asisten de forma recurrente a formaciones en distintas entidades formativas que tienen como objetivo difundir los valores y la cultura del Grupo, así como orientar a los asistentes en función de sus intereses profesionales.

Además, el Grupo cuenta con un Protocolo para la Prevención y Actuación para aquellos casos de acoso. En dicho Protocolo se establecen los principios para la prevención de los casos de acoso, entre los que se destacan:

- Todo el personal tiene derecho a recibir un trato digno y respetuoso y no se tolerará ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, etc.
- El grupo se compromete a garantizar un ambiente laboral saludable.
- El acoso sexual y moral se considerará como un riesgo psicosocial.

Por su parte, en el Protocolo de Actuación se especifica que aquel trabajador que considere encontrarse en una situación de riesgo motivada por acosos sexual o laboral podrá ponerse en contacto con el Departamento de Recursos Humanos a través del medio que considere oportuno, así como a través de los buzones de sugerencias disponibles.

Los principales principios de este Protocolo son el aseguramiento de la confidencialidad por parte de los denunciantes y los denunciados, así como la garantía de la imparcialidad, la justicia y la conciliación de todos los trabajadores.

Asimismo, en la lucha contra todo tipo de discriminación y la gestión de la diversidad, el Grupo cuenta con un Reglamento Interior. Este pretende velar por evitar cualquier forma de discriminación de los trabajadores tanto en el momento de la contratación como durante el desempeño del trabajo en el Grupo. Por ello, se valorarán siempre las posibles implicaciones en materia de discriminación de cualquier decisión que se tome en la Compañía a todos los niveles y además, no se permitirá ningún tipo de discriminación ni entre compañeros de trabajo ni entre responsables para con los trabajadores a su cargo; por último, tal y como se ha mencionado anteriormente en referencia a los casos de acoso, cualquier trabajador que considere que está sufriendo algún tipo de discriminación por parte de algún otro trabajador podrá ponerlo con total libertad en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos, bien de forma directa o bien de forma anónima si así lo desea, asegurándose en todo caso la confidencialidad.

#### **4. CUESTIONES RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS**

El Grupo establece dentro de sus compromisos éticos que no se permitirá ningún trato inhumano o severo. Por este motivo, quedan prohibidos el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

Adicionalmente, el Grupo dispone de una Política Ética que se encuentra alineada con los Compromisos Éticos establecidos, y mencionados anteriormente. Por ello, los principales aspectos incluidos en la Política Ética son:

- El empleo se elegirá libremente.
- Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas.
- Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas.
- No se empleará mano de obra infantil.
- Se pagará un salario digno.
- Las horas de trabajo no serán excesivas.
- Se proporcionará un trabajo regular.
- No se permitirá un trato inhumano o severo.

Por otro lado, durante el año 2021 no se ha recibido ningún tipo de denuncia por la vulneración de los Derechos Humanos.

Sin embargo, el Grupo cuenta con un Procedimiento de denuncia confidencial de irregularidades. Con este procedimiento el Grupo Félix Solís tiene la responsabilidad de: suministrar productos que sean seguros, legales y de constante buena calidad; asegurar que todos los productos se produzcan de acuerdo con las buenas prácticas y no presenten un riesgo para los empleados o para el consumidor final; asegurar que sus productos sean de origen y producción éticos; y, asegurar que todos los empleados sean tratados de manera ética. Los empleados pueden hacer uso de este Procedimiento para informar sobre cualquier inquietud relacionada con la calidad, seguridad, legalidad o integridad de los productos; además, también se puede utilizar para comunicar cuestiones éticas y condiciones laborales que los empleados consideren.

Los métodos disponibles son un número de teléfono, un buzón de email o el buzón físico.

Adicionalmente, para cualquier otro problema de los que se han descrito anteriormente que se relacione con cualquier producto de Asda/Walmart (cadena de hipermercados británica) se debe utilizar el Procedimiento de Denuncia de Irregularidades de Asda. Para ello, los métodos disponibles son la página web de Walmart, un buzón de email y un número de teléfono específico.

Todos los procedimientos de denuncia se muestran en áreas accesibles para todos los trabajadores. Además, cada seis meses se realizan formaciones a todos los trabajadores para que comprendan todos los procesos mencionados anteriormente.

## **5. CUESTIONES CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO**

El Grupo en su Política Ética indica que no se tolera ningún acto de corrupción, extorsión, malversación o soborno.

En referencia a medidas para prevenir la corrupción y el soborno, debido a que durante el año 2021 no se implementó ninguna medida específica, durante el año 2022 se ha decidido impartir diferentes cursos, entre los que destaca el curso contra el blanqueo de capitales. Este curso está principalmente orientado para el responsable de compras, el responsable de alta de clientes y el director de administración comercial.

Además, como medida contra el blanqueo de capitales el Grupo dispone de un procedimiento de pagos. En este procedimiento se especifica la disposición de las cuentas de los bancos; en concreto, dicha disposición se encuentra bastante limitada.

Por esta razón, se establece un procedimiento específico para cada tipo de compra que se realiza: materia prima, producto terminado, transporte, gastos comerciales, gastos de viajes, almacenaje y reparto, seguro de crédito, primas de seguros, marketing y relaciones públicas, impuestos y tasas, gastos de personal, informática, retirada de residuos, suministros, etc. Cada uno de estos, cuenta con un ordenante y un autorizante concreto.

La principal donación realizada en 2021 por parte del Grupo es la realizada a la Asociación ROSAE (Asociación de Mujeres Afectada de Cáncer de Mama). De cara a 2022, se tiene previsto realizar otro tipo de donaciones, principalmente a Ucrania derivado de la situación que está viviendo dicho país.

## 6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El Grupo Félix Solís es el principal empleador directo en Valdepeñas, con un total de 30.000 habitantes. El número de empleados a cierre de 2021 para las Sociedades ubicadas en Valdepeñas es de 371. Adicionalmente, el Grupo también es uno de los principales empleadores indirectos de la zona, debido entre otros aspectos al transporte, la mecánica, y sobre todo, los más de 2.000 proveedores de uva.

En concreto, la actual bodega de Félix Solís en Valdepeñas cuenta con una de las mejores y más modernas plantas de elaboración y embotellado del mundo. Además, es la bodega familiar de España donde más uva se recolecta, con capacidad para 7,5 millones de kilos al día, y con una capacidad de vinificación de 175 millones de kilos de uva. Por otro lado, la bodega cuenta también con un importante parque de barricas bordelesas de roble americano, donde reposan los vinos destinados a crianzas, reservas y grandes reservas.

En cuanto a la bodega de Félix Solís ubicada en La Puebla de Almoradiel, esta se encuentra ubicada en la zona denominada “La Mancha Toledana”, que es una de las zonas con mayor tradición vitivinícola de la comarca. Además, sus modernas instalaciones tecnológicas están preparadas para elaborar vinos jóvenes y procedentes de variedades con gran proyección internacional.

En el caso de la Sociedad del Grupo Pagos del Rey, esta cuenta con 4 grandes bodegas: Bodega de Ribera del Duero, Bodega de Rueda, Bodega de La Rioja y Bodega de Toro. La primera de ellas, que fue construida en 2002 cuenta con 70.000m<sup>2</sup> y con una producción anual de 10.000.000 de litros; se trabaja aproximadamente con 450 agricultores de la zona, y cuenta con aproximadamente 1.600 hectáreas.

En cuanto a la Bodega de Rueda, su primera vendimia fue en el año 2005 y en la actualidad, es una de las tres bodegas más importantes en Rueda, por lo que está totalmente equipada con última tecnología, con una importante planta de embotellado y un almacén con temperatura controlada; esta bodega tiene una capacidad de elaboración de 9.000.000 de litros anuales.

Por su parte, la Bodega de La Rioja que fue abierta en el año 2006, se ha convertido en una de las mayores de la Rioja y combina la tradición y la arquitectura moderna; en esta bodega se trabaja con más de 1.000 agricultores locales que poseen unas 3.500 hectáreas de viñedos en la Rioja; en esta bodega la capacidad total de elaboración anual es de 15.000.000 de litros.

Por último, con respecto a la Bodega de Toro comenzó las operaciones en el año 2008. Actualmente, representa el 36% de la producción total de vinos de la Denominación de Origen (DO) Toro, y trabaja con viñedos de agricultores de la zona de unas 1.700 hectáreas, en su mayoría viejos y con cultivo en vaso. Adicionalmente, esta bodega, y por ende, las poblaciones locales y el territorio se han visto beneficiadas por la inauguración del Museo del Vino, el primero de la región, en el año 2014. Este turismo enológico, en pleno auge en España, y que es un componente fundamental dentro del turismo gastronómico se está convirtiendo en un elemento clave de los destinos turísticos donde los turistas pueden experimentar la cultura y el estilo de vida de los

destinos, fomentando al mismo tiempo el desarrollo del turismo sostenible. También permite la revalorización del turismo rural, permitiendo tener un contacto directo con la agricultura local.

Por todo ello, la presencia del Grupo en España se encuentra en seis de las principales regiones productoras de vino de España, lo cual permite, tener la más amplia gama de productos del sector en España, así como tener un gran impacto en muchas regiones a nivel de empleo.

Por otro lado, el Grupo realiza diferentes colaboraciones, siendo miembro de la Ruta del Vino de Toro, de la Asociación de Museos del Vino de España y del Wine Tourism Network. Además, el Grupo permite estar actualizado de todas sus novedades a todas las personas que así lo quieran, mediante la suscripción a la Newsletter.

Por último, se han realizado acuerdos de colaboración con universidades locales como es el caso de la colaboración con la Universidad de Castilla La Mancha.

En cuanto a las acciones de asociación y patrocinio que tiene el Grupo, destaca principalmente el patrocinio al equipo de fútbol sala Viña Albali Valdepeñas, que está vigente desde el año 2018. Inicialmente, este patrocinio se realizó dentro del Programa de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo con el objetivo de que el equipo de fútbol sala recién subido a Primera División de la Liga Nacional de Fútbol Sala (LFNS) contara con un sponsor solvente y reconocido que le diera estabilidad económica, deportiva y social a medio y largo plazo.

### **Subcontratación y proveedores**

En referencia a la subcontratación y proveedores, cabe destacar que entorno al 85% de los proveedores de materias primas, son proveedores locales para el caso de vino a granel y más del 95% para uvas.

Por otro lado, dada la importancia que tiene para el Grupo los proveedores con los que establece relaciones, dentro de los objetivos que se propusieron de cara al año 2021, se incluían los relativos a la fiabilidad de los proveedores en materia de seguridad alimentaria y sostenibilidad. En concreto, los objetivos establecidos se referían al aumento del porcentaje de proveedores certificados GFSI y certificados en sostenibilidad (ISO 14000, FSC, PEFC, SysteCode). Para el primero de ellos, se ha alcanzado un 75% de proveedores con certificado GFSI; por su parte, en referencia a los proveedores con certificado de sostenibilidad, este ha aumentado durante el año 2021 un 9%, llegando a ser del 52%.

Para obtener dichos objetivos, se han llevado a cabo acciones como la promoción entre los proveedores a obtener certificaciones o la propia búsqueda, por parte de las personas responsables, de nuevos proveedores con certificaciones. Por esta razón, durante el año 2021 el Grupo ha comenzado a realizar contratos con 7 nuevos proveedores, de los cuales 4 cuentan con certificado GFSI, además, 3 de los proveedores con los que ya trabajaba el Grupo, han obtenido la certificación GFSI. En referencia a las certificaciones en materia de sostenibilidad, se han iniciado relaciones con nuevos proveedores certificados; por otro lado, otros proveedores habituales han obtenido certificaciones en normas de sostenibilidad.

De cara a 2022, se han planteado objetivos que se encuentran en línea con los resultados obtenidos en 2021. De esta manera, se pretende aumentar entorno al 5% los proveedores con certificaciones. Las acciones que se esperan llevar a cabo para lograr estos objetivos son las mismas acciones llevadas a cabo en 2021.

Adicionalmente, como sistema de supervisión que tiene instaurado el Grupo para sus proveedores, existe una Matriz de Proveedores donde se categoriza el riesgo para cada proveedor. Por ello, para evaluar el riesgo de cada proveedor el primer factor a tener en cuenta es el tipo de materia prima, su origen (si el país de procedencia cuenta con algún tipo de alerta alimentaria), o el riesgo de fraude. Por otro lado, también se tiene en cuenta si el proveedor tiene algún tipo de certificado, pero en cualquier caso siempre se realiza un cuestionario para poder hacerle evaluaciones medioambientales o sociales.

### **Consumidores**

Los consumidores potenciales del Grupo Félix Solís Avantis son población adulta. Los principales mercados servidos son España, Estados Unidos, Japón, UE, China, Reino Unido, etc.

El Grupo cuenta con un procedimiento específico para la gestión de las reclamaciones de producto que se reciban. Dicho procedimiento tiene como objeto el establecimiento de la sistemática de gestión de reclamaciones que se reciban. La metodología a seguir por parte del Grupo para el registro de las reclamaciones consta de 3 fases: recogida de reclamación, estudio de reclamación y respuesta al cliente.

La primera de ellas se basa en el registro de la información de la reclamación en cuestión en la Base de Datos de Reclamaciones por parte del Departamento Comercial; en dicho registro, se incluirá tanto los datos referentes al producto (nombre, código, nº de lote, etc), como los datos referentes al cliente afectado (incluyendo área y zona a la que pertenecen).

El siguiente paso sería el referente al estudio de la reclamación; para ello el Gestor de Calidad y Medioambiente envía el “Informe de Reclamaciones” a los responsables del Departamento/Bodega con la información recibida. Como resultado de dicho estudio se cumplimenta: el estudio de la reclamación, el análisis de las causas, la acción recomendada sobre el producto y la respuesta al cliente que se propone al departamento comercial. Finalmente, será el Gestor de Calidad y Medioambiente quien en ese momento establecerá las acciones necesarias.

El paso final se basa en la comunicación al cliente. En este momento, el Gestor de Calidad y Medioambiente deberá enviar el “Informe de Respuesta al Cliente” a la persona correspondiente que registró la reclamación, quien se la envía al cliente que inició la reclamación. Por último, el Gestor de Calidad y Medioambiente deberá cumplimentar la información de la Base de Datos de Reclamaciones, que posteriormente será el apoyo tanto para las reuniones mensuales de calidad, como para la revisión de la Dirección.

Durante el año 2021, la mayor parte de las reclamaciones se corresponden con clientes, en concreto de exportación (un 67% del total). Las reclamaciones tramitadas son aquellas en las que se dispone de los datos del producto, para que así puedan ser investigadas las posibles causas que han ocasionado la reclamación. En muchos casos, no se puede acceder al origen de la reclamación debido a que en muchos casos las reclamaciones están relacionadas con otros operadores de la cadena que intervienen en el proceso, y que están fuera del ámbito de actuación del Grupo.

En línea con los objetivos que se plantearon de cara a 2020, durante el año 2021 se ha producido una disminución de la incidencia de las reclamaciones relacionadas con fallos en el envase relativos a errores en el etiquetado. Para dicha disminución se han llevado a cabo diferentes acciones, como son la instalación de cámaras de visión artificial en todas las líneas, se han realizado cambios en diferentes componentes del envase, etc.

Adicionalmente, durante el año 2020 se estableció el objetivo de cara a 2021 de la ejecución de al menos el 90% de las Acciones Correctoras derivadas de las reclamaciones. Para ello, los procedimientos principales que se han realizado han sido: profundización en el análisis de las causas de la reclamación, proposición de acciones correctoras, realización del seguimiento de las mismas, verificación de si se vuelve a repetir la misma reclamación con la misma causa, apertura de acciones correctoras cuando sean requeridas, y por último, la realización de un seguimiento mensual de las mismas, impulsando o descartando las que sean necesarias.

**ANEXO**

**Índice de contenidos requeridos por 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.**

Epígrafe	Subepígrafe	Apartado de la Ley	GRI	Páginas
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-5 GRI 102-6 GRI 102-7 GRI 102-15	5 y 6
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 102-15 GRI 102-30	5 y 8
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11	7
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29	8
		Aplicación del principio de precaución Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 102-11 GRI 307-1	8 Cuentas Anuales
	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 103-2 GRI 302-4 GRI 305-5	7 y 8
	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 103-2 GRI 301-3	9 y 10
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	10
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		GRI 103-2 GRI 301-1	11	

		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2 GRI 302-1 GRI 302-4	8, 10 y 11
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 GRI 305-2	7 y 12
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15	8
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2 GRI 305-5	11
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material para el Grupo	-
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material para el Grupo	-
Cuestiones Sociales y Relativas al Personal	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 GRI 102-8	13 y 14
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-7 GRI 102-8	14
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-7 GRI 102-8	14 y 15
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1.b)	15
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	16
		Brecha Salarial	GRI 405-2	16
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	16 y 17
		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 102-35	17
		Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 103-2	18
		Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b)	17
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2	17
		Número de horas de absentismo	GRI 102-8 GRI 403-9	17
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3	18
		Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 GRI 403-1 GRI 403-3 GRI 403-6	19
	Salud y Seguridad	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	18, 19 y 20
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	20
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43	20
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	20
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	20

	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 GRI 404-2	20 y 21
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	21
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	21 y 22
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 GRI 405-1	22
		Planes de igualdad	GRI 103-2	22 y 23
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2	23
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	23
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 GRI 405-1	21 y 22
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2	23		
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 103-2	24
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos, y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 103-2	24
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17 GRI 406-1	24
		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 103-2	24
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2	25
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 GRI 205-2	25
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 GRI 102-13	25
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	26
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1	26 y 27
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 413-1	27

		Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13	27
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3	28
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-3	27
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 102-9	28
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 GRI 416-1	29
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17	28
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1	Cuentas Anuales
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-1	Cuentas Anuales
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Cuentas Anuales