

**Osborne y Compañía,
S.A. y Sociedades
Dependientes**

Estado de Información no Financiera
del ejercicio terminado el 31 de enero
de 2019 junto con el Informe de
Verificación Independiente

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE OSBORNE Y COMPAÑÍA, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE ENERO DE 2019

A los accionistas de Osborne y Compañía, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de enero de 2019, de Osborne y Compañía, S.A. y sociedades dependientes (en adelante la Sociedad u Osborne), que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Osborne.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" incluida en el EINF.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Osborne. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" del EINF.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio anual finalizado el 31 de enero de 2019.

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

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

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

- Reuniones con el personal de Osborne para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de enero de 2019 en función del análisis de materialidad realizado por Osborne y descrito en el EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de enero de 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales descritos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de enero de 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información no financiera relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de enero de 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Osborne.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

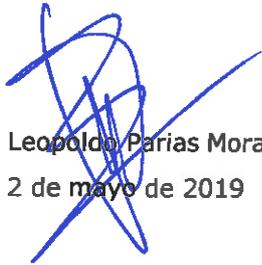
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Osborne correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de enero de 2019 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 "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" del EINF.

Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.



Leopoldo Parias Mora-Figueroa
2 de mayo de 2019

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PARA RECORDER AL PROTOCOLO

DELOITTE, S.L.

2019 Num. 01/19/11181

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas

Osborne y Compañía, S.A. y Sociedades Dependientes

Estado de Información No Financiera
del ejercicio terminado el
31 de enero de 2019



(*) Este Estado de Información No financiera se emite en un informe separado. La información incluida forma parte del informe de gestión de las cuentas anuales consolidadas de Osborne y Compañía, S.A. y sociedades dependientes del ejercicio terminado el 31 de enero de 2019, sometiéndose a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión.

ÍNDICE

1. **Modelo de Negocio**
2. **Política y gestión de riesgos**
3. **Información sobre cuestiones medioambientales**
 - 3.1. Gestión ambiental
 - 3.2. Energía y Cambio Climático
 - 3.3. Economía Circular y uso sostenible de recursos
 - 3.4. Protección de la biodiversidad
4. **Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal**
 - 4.1. Empleo
 - 4.2. Organización del trabajo
 - 4.3. Salud y seguridad
 - 4.4. Relaciones sociales
 - 4.5. Formación
 - 4.6. Accesibilidad
 - 4.7. Igualdad
5. **Información sobre el respeto de los derechos humanos**
6. **Información relativa a la lucha contra la corrupción, el soborno y blanqueo de capitales**
7. **Información sobre la sociedad**
 - 7.1. Compromiso de la empresa con la sociedad
 - 7.2. Subcontratación y proveedores
 - 7.3. Consumidores
 - 7.4. Información fiscal
8. **Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018**

B
M

Introducción:

El presente informe de estado de información no financiera 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 hace referencia a la actividad de Osborne y su grupo de empresas, dedicadas a la elaboración, comercialización y distribución de bebidas y productos alimenticios.

Para la elaboración del presente estado de información no financiera 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.

Asimismo, también se han tenido en cuenta el contexto y 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 Osborne. 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
- Atracción y retención del talento
- Seguridad y salud en el trabajo
- Diversidad e igualdad
- Compromiso de la empresa con la sociedad
- Salud y seguridad de los consumidores

A continuación, en respuesta a dichos aspectos materiales, se describen las principales líneas del desempeño extra financiero relativos 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.



1. Modelo de Negocio

Osborne nace en 1772, como un elaborador y comercializador de vinos de Jerez, siendo una de las empresas más antiguas de Europa. Desde entonces, la compañía ha diversificado progresivamente su actividad y actualmente Osborne opera, dentro del sector de Alimentación y Bebidas, en 3 grandes negocios: los licores o bebidas espirituosas, el jamón de bellota 100% ibérico y el vino de Jerez, Rioja y Castilla la Mancha.

Toda la actividad de la compañía pivota en torno a un propósito –“creamos marcas para que la gente disfrute y comparta lo auténtico”- y a unos valores sólidamente arraigados en la organización –“autenticidad, maestría, compromiso y espíritu visionario”-.

Osborne históricamente ha tenido una clara vocación internacional y en la actualidad exporta sus productos a los cinco continentes, si bien concentra los esfuerzos de desarrollo de sus marcas estratégicas en mercados clave, como por ejemplo: España, Alemania, Reino Unido, Estados Unidos, México y China, además del canal *Travel Retail*.

Las capacidades de Osborne y las tendencias de consumo en estos mercados –específicamente la *premiumización* del consumo del alcohol- han orientado la estrategia de la compañía hacia el fortalecimiento de sus marcas premium líderes en sus categorías y hacia el desarrollo del portafolio en la categoría de *spirits*. Esta estrategia está apoyada en una organización funcional –direcciones de estrategia, financiera, operaciones, de marketing, de ventas y de RRHH, entre otras, que dan servicio a todos los negocios y marcas-, caracterizada por la cultura de trabajo en equipo, el sentido de pertenencia, la orientación a resultados, la innovación y el servicio al cliente.

Actualmente, las principales marcas de Osborne en los distintos segmentos en los que ofrece sus productos y servicios ostentan una sólida posición competitiva y una extraordinaria salud de marca. Así, por ejemplo, Cinco Jotas es la marca líder mundial de jamón ibérico premium, Carlos I es el brandy de Jerez solera gran reserva más vendido del mundo, y Nordés –una marca con menos de 10 años de vida- es ya la primera ginebra por encima de 20 euros en el mercado español. Osborne ha desarrollado un “modelo de construcción de marcas” que ha demostrado ser exitoso, basado en el conocimiento del consumidor, en la hostelería como canal estratégico, en el marketing digital, en la capacidad para generar *medios ganados* y en el aprovechamiento de sus propios restaurantes y centros de enoturismo para crear experiencias.

Osborne cuenta con plantas de elaboración y bodegas donde elabora sus principales productos –jamón de bellota 100% ibérico, brandy de Jerez, ginebra, vinos de Jerez, Rioja y Castilla la Mancha, anís y licores- y con diversos modelos comerciales –red comercial propia en España, Brasil y China, socios comerciales en otros mercados-.

Adicionalmente, Osborne construye marcas en España para terceros –Brockman’s Gin, Ron Flor de Caña y 100 Pipers Scotch Whisky entre otras-, lo cual permite complementar su portafolio, eficientar su estructura comercial y poner en valor sus capacidades comerciales y su fortaleza en la llegada al mercado basada en una segmentación de los clientes.

La compañía tiene restaurantes y centros de visita que permiten conocer de primera mano al consumidor y su comportamiento en la hostelería, y una actividad turística donde recibe más de 50.000 visitantes anuales en sus enclaves y centros de producción más emblemáticos.

Por último, la compañía es internacionalmente conocida por ser propietaria de la mítica imagen del Toro de Osborne, una marca registrada de la empresa que se ha convertido en un icono en la historia de la publicidad.

En los últimos años, el prestigio y notoriedad de Osborne se han visto reforzados por la actividad de la Fundación Osborne, dedicada a conservar y comunicar el patrimonio histórico de Osborne y a promover la formación y el emprendimiento entre los jóvenes.

2. Política y gestión de riesgos

La gestión de riesgos en Osborne es una función indelegable del Consejo de Administración, tal y como se recoge en sus Estatutos Sociales, impulsado por éste y la Alta Dirección y responsabilidad de todos los miembros del Grupo, que tiene por objeto fundamental proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos establecidos por el Grupo.

En este contexto, Osborne dispone de un Sistema de Gestión de Riesgos (en adelante, SGR) cuyo objetivo es identificar, analizar y mitigar los riesgos con visión de conjunto y que se fundamenta en una Política de Gestión de Riesgos propuesta por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y aprobada por el Consejo de Administración. Este Sistema se estructura sobre los siguientes pilares:

- Un mapa que incluye los principales riesgos, agrupados en categorías, junto con una evaluación de los mismos en función de su impacto, probabilidad y de la repuesta del Grupo para hacerles frente y, en su caso, un plan de acción con las medidas necesarias para que esta respuesta sea efectiva.
- Participan los negocios y las áreas corporativas bajo el modelo de las tres líneas de defensa: unidades gestoras de riesgos como primera línea que reportan al Comité de Riesgos y al Comité de Ética y Cumplimiento, quienes coordinan, supervisan y aseguran el buen funcionamiento del SGR como segunda línea de defensa. Auditoría Interna, como tercera línea, reporta al Consejo de Administración a través de su Comisión de Auditoría y Cumplimiento sobre la eficiencia del sistema.
- La visión de los riesgos se integra en los procesos de gestión y decisión.
- El SGR está basado en la metodología COSO II y adaptada a las necesidades de Osborne.

Los principales riesgos que puedan afectar a la consecución de los objetivos de negocio se clasifican y agrupan en las siguientes categorías:

1. Gobierno Corporativo
2. Estrategia y entorno de negocio
3. Recursos Humanos
4. Operaciones
5. Información para la toma de decisiones
6. Finanzas
7. Tecnología y sistemas de información
8. Ética, cumplimiento normativo y riesgos de carácter penal

Respecto a los riesgos 1 a 7 anteriores, le corresponde al Comité de Riesgos las siguientes funciones:

- Coordinar, supervisar y asegurar el buen funcionamiento del SGR, estableciendo la metodología, supervisando y coordinando el trabajo de los gestores de riesgo e implantando procesos de mejora continua.
- Participar en la elaboración de la estrategia y políticas de gestión de riesgos.
- Definir los valores, funciones y responsabilidades, las políticas y la estructura organizacional del SGR.
- Reportar al Comité de Dirección y al Consejo de Administración a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Adicionalmente, Osborne cuenta con un Comité de Cumplimiento y Ética (en adelante, CCE), que reporta al Consejo de Administración a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, como máximo órgano garante de las políticas de comportamiento ético y cumplimiento normativo del Grupo y, en particular, como órgano de prevención penal, las funciones y herramientas de actuación son las siguientes:

- Vigilancia del Comportamiento Ético:

El CCE sustenta su función de garante de la ética en el Código Ético aprobado en el año 2015, recabando desde esa fecha el compromiso de los empleados, directivos y Administradores de Osborne de cumplir con el Código Ético a través de la firma de una Declaración de Conformidad que debe ser firmada tras la correspondiente sesión de formación así como documento adjunto de su contrato de incorporación a la Organización. Este código es una guía de principios básicos que describe los valores éticos que deben compartir todos los empleados y directivos de Osborne en el día a día, independientemente del puesto o cargo que desempeñen y, adicionalmente, elabora algunas pautas de desarrollo de estos valores en las relaciones externas con el mercado, las relaciones internas en la organización y, por último, en las relaciones con la Sociedad.

Desde el comienzo de este ejercicio, el compromiso de cumplimiento del Código Ético se ha extendido y es exigible a todo tipo de proveedores como requisito necesario para su homologación.

Por último, para el supuesto en que se produzca una transgresión del cumplimiento de los valores y normas éticas, el CCE tiene implantado un canal de denuncias.

- Órgano de Prevención Penal:

Desde el año 2015 Osborne tiene instaurado un Modelo de Prevención Penal, aprobado por el Consejo de Administración, sobre el que, bajo la supervisión del CCE pivota la organización, gestión, medidas de vigilancia y control idóneos para prevenir delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión. Este modelo se sustenta sobre los mismos pilares que el Sistema de Gestión de Riesgos de Osborne descrito anteriormente.

Adicionalmente, para desarrollar esta función de prevención penal el CCE ha elaborado i) un Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos, que recoge los procedimientos que estructuran el sistema de control; ii) una Política de Cumplimiento Penal, que recoge y desarrolla los delitos del Código Penal; iii) los mecanismos de reporte y comunicación interna verbal o escrita dirigida al Secretario del CCE así como a través del Canal de Denuncias y del Canal Consultas al que tiene acceso y/o obligación de acudir todo empleado de Osborne cuando haya dudas sobre el modo de aplicar la Política de Cumplimiento Penal y, por último, iv) sesiones de formación continua a los empleados.

A lo largo del año 2018 se han impartido 43 sesiones de formación en total a los distintos departamentos de la Compañía, formándose de esta manera hasta 538 empleados.

El modelo de Prevención Penal pivota así mismo sobre el Mapa de Riesgos Penales que de forma continuada el CCE revalida y analiza, a través de sesiones reducidas “ad-hoc”, con personal de las diferentes áreas. Para aquellos riesgos que se identifican como de mayor probabilidad e impacto y para los controles asociados, la información se parametriza en una herramienta informática con la que de forma dinámica, flexible e interactiva se monitoriza el cumplimiento del sistema de control.

- **Supervisión del Cumplimiento Normativo:**

El CCE tiene encomendado la supervisión de las políticas de gestión de riesgos de cumplimiento y la coordinación y supervisión de los mismos.

En el cometido de estas funciones el CCE ha participado en la confección de diversas políticas tendentes a asegurar el cumplimiento normativo.

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1 Gestión ambiental

Desde Osborne se promueve día a día un compromiso real de desarrollo de negocio sostenible que mantenga el más alto grado de respeto y compromiso con el medio ambiente, basando el desarrollo de todas nuestras actividades en el Principio de Precaución con el objetivo de evitar que éstas puedan causar impactos negativos sobre el entorno en el que opera.

Por su naturaleza, las actividades de Osborne que pudieran tener impacto en materia medioambiental, se centran en las siguientes áreas: actividad agropecuaria, viñas, plantas productoras (vinos, bebidas espirituosas, destilación y cárnicas), restaurantes y oficinas en España y en el extranjero.

En el ámbito agropecuario, Osborne promueve la mitigación de los impactos que esta actividad pudiese causar sobre el entorno en el que se desarrolla por medio de la limitación del número de cerdos criados por hectárea a 1 cerdo cada 2 Ha., manteniéndolo muy por debajo de la recomendación de la Comunidad Europea al respecto, de 15 cerdos cada Ha.. De esta forma, desde Osborne se evitamos el uso intensivo del campo y el avance de desforestación/desertización en el suroeste de la península ibérica, favoreciendo el entorno natural y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

Respecto a la actividad de las viñas, el impacto ambiental es escaso ya que se limita a los potenciales daños materiales que pudiera causar la rotura de alguna de las tres balsas existentes, las cuales tienen, además, una calificación de daños materiales de moderada importancia.

En el caso de la producción cárnica, los posibles impactos más significativos sobre el medio ambiente lo podrían producir los vertidos al agua, las emisiones a la atmósfera y la producción de residuos. Con el objetivo de minimizar estos posibles impactos, los principales esfuerzos de Osborne recogidos en los Planes de Gestión Industriales (Plan General de Higiene y Plan General de Medioambiente, principalmente) se centran en la gestión de nuestra estación de depuración de aguas propia, la gestión de residuos con gestores autorizados y, en general, en el cumplimiento estricto de la Autorización Ambiental Integrada (AAI) como se refleja en los informes de Inspección de la Administración.

Además de ello, la planta de producción cárnica situada en Jabugo, donde trabajan el 62% de los empleados de fábrica y el 25% del total del grupo, dispone de la certificación "QSostenible", siendo éste el estandar de referencia español con validez y registro internacional para la evaluación y certificación de la edificación sostenible, evaluando criterios que abarcan la gestión, uso y mantenimiento, diseño, materiales empleados, junto con la sostenibilidad del empleo local y fijación de la población al territorio en entornos rurales.

Adicionalmente, en cumplimiento de la ley 26/2007, de Responsabilidad Medioambiental, desarrollada parcialmente por el RD 2090/2008, la Orden ARM/1783/2011 por el que se establece el orden de prioridad y la Orden APM/1040/2017 por la que se establece la fecha a partir de la cual será exigible la constitución de la garantía financiera obligatoria; las plantas productoras de alcohol y bebidas espirituosas a alta graduación (prioridad 1), han realizado a través de una empresa externa de reconocido prestigio un análisis de identificación de causas y peligros y evaluación del riesgo ambiental mediante el cálculo del Índice de Daño Medioambiental (IDM), que incluye el inventario del medio natural, e igualmente se ha calculado la garantía financiera tras la monetización de los posibles daños producidos al medio ambiente (herramienta MORA). En todos los casos, Osborne está totalmente exenta de constituir una garantía financiera.

En todas nuestras plantas de producción Osborne promueve centros sostenibles, invirtiendo constantemente en la mejora de las instalaciones y equipos. En este sentido, la mayoría de las plantas productoras de Osborne (en las que trabajan el 82% del total de empleados de fábrica) tienen implantada y certificada un Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la Norma UNE-EN ISO 14001. Integrados en dichos sistemas se encuentra las diligencias para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos, así como para la verificación y control de las medidas adoptadas al respecto. Cada planta productora dispone, además, de la designación de un responsable en materia medio ambiental. Adicionalmente, estas mismas plantas productoras disponen de las certificaciones de seguridad alimentaria BRC Global Standard for Food Safety e IFS Food, ambas diseñadas para garantizar el mayor nivel de protección de los clientes, proporcionando a las organizaciones un método claro y coherente para medir la seguridad de sus productos, que aporte confianza a los consumidores.

Cabe destacar que las distintas plantas disponen de planes sectoriales de prevención tales como ECOVIDRIO, ECOEMBES y AECOSAN, encaminados a la reducción de residuos, energía y aditivos.

En esta misma línea de compromiso real de desarrollo de negocio sostenible, Osborne lleva invertidos en los últimos años en sistemas, equipos e instalaciones para la protección y mejora del

medioambiente un importe total de 2.421 miles de euros, fundamentalmente, depuradoras de agua, instalaciones para el tratamiento de aguas residuales y vinazas, equipos frigoríficos para la estabilización de vinos, aislamientos acústicos y sistemas de ozonización. Asimismo, los gastos incurridos por Osborne durante el ejercicio 2018 en su compromiso con el desarrollo sostenible han ascendido a 561 miles de euros.

Por último, el Grupo Osborne asegura los riesgos medioambientales a través de pólizas de seguros contratadas para cubrir el impacto económico en eventuales situaciones de siniestros de cuantía elevada. El límite de indemnización de dichas pólizas asciende a 9 millones de Euros.

3.2 Energía y cambio climático

Todas las plantas de producción de Osborne cumplen rigurosamente con los requisitos establecidos por la legislación vigente y con los límites establecidos en las autorizaciones correspondientes en cuanto a emisiones y otras formas de contaminación atmosférica.

En la planta de producción cárnica, la de mayor consumo energético, Osborne ha apostado para la generación de energía eléctrica por la cogeneración con gas natural, el sistema menos contaminante tras la eólica e hidráulica y, por lo tanto, muy inferior a sistemas de carbón, lignito, petróleo o nuclear.

Por otra parte, Osborne está realizando un esfuerzo importante para sustituir las luminarias de tipo convencional por sistemas de iluminación tipo LEDs además de invertir en nuevos equipos con mayor coeficiente de rendimiento y mejor eficiencia energética.

Gracias a estas medidas de eficiencia energética implantadas tanto a nivel de plantas productivas como en las instalaciones de oficinas y restaurantes, se ha conseguido reducir en un 18% el consumo de energía a nivel organización con respecto al año anterior:

Consumo de energía (GJ) (*)	2018	2017	% Var
Electricidad	67.706	75.308	-10%
Gas Natural	25.868	45.382	-43%
Propano	377	276	37%
Gasolina	-	32	-100%
Gasoil	7.267	5.576	30%
Energía vendida procedente de cogeneración	(101)	(92)	10%
Consumo directo de energía dentro de la organización	101.117	126.482	-20%
Consumo de combustible de la flota de renting	14.270	14.067	1%
Consumo de energía fuera de la organización	14.270	14.067	1%
Consumo total de energía de la organización	115.387	140.549	-18%

**Nota: Datos relativos a las instalaciones en España*

En cuanto a las emisiones de NOx, SOx u otras emisiones similares que afecten a la contaminación atmosférica, incluidas las emisiones acústicas, luminosas, etc., producidas en nuestras plantas, se lleva a cabo un estricto control en línea con la regulación actual en materia de emisiones y de contaminación generadas por la actividad de estas plantas productivas.

Con respecto a las emisiones de Gases de Efecto Invernadero derivadas del consumo energético de la compañía, se ha calculado la Huella de Carbono producida por el desarrollo de nuestras actividades, considerando en la misma los tres alcances de emisiones definidos por los estándares internacionales: Alcance 1 para las emisiones directas de la organización, Alcance 2 para las emisiones indirectas o derivadas del consumo eléctrico de la organización, y Alcance 3 para las emisiones generadas por las actividades de la organización pero no gestionadas por Osborne, como es el caso de la flota de vehículos de renting.

Emisiones derivadas de consumo de combustibles (tCO ₂ eq) (*)	2018	2017	% Var
<i>Alcance 1</i>			
Gas Natural	1.260	2.265	
Propano	15	11	
Gasolina	-	2	
Gasoil	595	454	
Total emisiones directas	1.870	2.732	-31%
<i>Alcance 2</i>			
Electricidad	4.626	5.940	
Total emisiones indirectas	4.626	5.940	-22%
<i>Alcance 3</i>			
Flota de renting	1.034	1.019	
Otras emisiones indirectas	1.034	1.019	1%
Huella de Carbono Total	7.530	9.691	-22%

**Nota: Datos relativos a las instalaciones en España*

Durante el año 2018 y gracias a la aplicación de las medidas de eficiencia mencionadas anteriormente, se ha conseguido reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero en un 22% a nivel organización. En este sentido, es un claro objetivo para Osborne establecer metas, a medio y largo plazo, de reducción voluntaria de las emisiones Gases de Efecto Invernadero, junto con los medios para su implementación, de forma que se disponga de una hoja de ruta definida en el negocio para la transición hacia una economía baja en carbono.

3.3 Economía Circular y uso sostenible de recursos

Siendo conscientes de la importancia de realizar un uso sostenible de los recursos, y del papel de la Economía Circular como motor para aumentar la eficiencia de este uso en las actividades que desarrolla, Osborne promueve en toda su cadena de valor la implantación de medidas que ayuden a reducir el impacto que pueda tener sobre el entorno.

Materiales utilizados

Las principales materias primas utilizadas se consumen en las plantas productoras y se corresponden principalmente con cerdos, uvas, vino y otras materias primas empleadas en la elaboración de productos. Asimismo, se consume material de packaging (botellas, etiquetas, embalajes, corcho tapones, etc.) y material auxiliar (productos químicos).

Materiales utilizados (toneladas)	2018	2017	% Var
Materias primas (Tn)	45.999	65.041	-29%
Materias auxiliares (Tn)	556	670	-17%
Materiales de embalaje (Tn)	13.953	12.601	11%

En Osborne se apuesta por el aprovechamiento de todas estas materias primas y se lleva a cabo numerosas medidas encaminadas a mejorar la eficiencia en su uso: aprovechando las grasas y huesos del cerdo para comida animal y aprovechando los subproductos que se envían para destilación u otros destinos.

En las plantas cárnicas, Osborne apuesta por la reutilización de una de las principales materias primas, la sal, logrando, sólo en la planta de Jabugo, una reducción del 20% de su consumo respecto al año anterior (120.690 Kg. menos). Cuando no es posible reutilizar la sal, se ha contratado los servicios de un gestor autorizado para la retirada de la misma.

Subproductos generados por destino (Tn) (*)	2018	2017
Subproducto destino destilación	1.718	962
Subproducto otros destinos	22.501	56.733

Asimismo, en nuestro esfuerzo continuo por reducir el impacto ambiental y, consecuentemente, aumentar la confianza por parte de las administraciones, cabe destacar que se ha reducido el nivel de riesgo ambiental en las depuradoras de todas las plantas de producción cárnica hasta situarlo en el nivel Bajo.

En la planta de destilación, aproximadamente el 25% del consumo de agua entra en un circuito cerrado de refrigeración al que sólo se le va aportando el agua perdida por evaporación en su uso.

Los principales proveedores de Osborne en cuanto a material de cartón/papel (packaging) y vidrio (botellas) se declaran productores sostenibles por lo que un alto porcentaje estimado de estos materiales utilizados en nuestros procesos productivos son reciclados.

Consumo de agua

El 93% de las aguas consumidas en la elaboración de nuestros productos procede de aguas superficiales y, de estas, la casi totalidad se consume en la planta de elaboración de vino situada en Castilla la Mancha y su destino es el riego por aspersión/goteo en su más de 700 Ha dedicadas al viñedo. Esta captación se realiza de la Confederación Hidrográfica del Tajo (Canal de Castrejón) y su consumo se estima en el límite máximo permitido de captación (2.000.000 m3).

Los datos de consumo de agua de Osborne son:

Consumo agua (m3) (*)	2018	%	2017	%	% Var
Aguas superficiales	2.000.000	93%	2.000.000	91%	0%
Municipal	139.218	6%	174.427	8%	-20%
Pozo	23.002	1%	20.119	1%	14%
Total	2.162.200	100%	2.194.546	100%	-1%

**Nota: Datos relativos a las instalaciones en España*

Gestión de residuos

Con carácter general, como se menciona anteriormente, en la mayoría de nuestras plantas se reutilizan o se reciclan casi todos los desechos que no se gestionan como residuos. Estos materiales, denominados subproductos, suelen tener los siguientes destinos principales:

- Lodos de la depuradora son reutilizados para un tipo de abono especial (Compost)
- Vinaza de la destilación para abonos orgánicos
- Subproductos derivados de la producción de vinos y bebidas espirituosas con destino a la destilación (por ejemplo: orujos, lías, ...) o a su reprocesamiento
- Grasas y huesos del cerdo para comida animal
- Aceite usado en los restaurantes de Osborne que se destina en su totalidad al reciclado (11.093 Kg. en 2018)

En cuanto a los residuos, se puede distinguir entre:

- Residuos Peligrosos: gestionados en su totalidad por gestores autorizados y con diversos tratamientos finales
- Residuos No Peligrosos: gestionados, en su gran mayoría, por gestores autorizados o los servicios municipales

Respecto a los vertidos, la mayor parte de los centros de Osborne vierten a la red pública, con excepción de las plantas que disponen de depuradoras. En todos los casos, dichos vertidos están controlados por las autorizaciones de vertidos y por la legislación de aplicación a las citadas depuradoras. En cualquier caso, todos ellos están controlados por analíticas, ninguno de ellos supone un riesgo sustancial y no afectan a otras fuentes contaminables. En las plantas cárnicas, el riesgo valorado por la AAI (Autorización Ambiental Integrada) para las depuradoras con las que cuentan las instalaciones se ha reducido hasta el nivel "Bajo", siendo éste el valor mínimo posible que emiten las autoridades ambientales correspondientes.

Peso total de residuos generados

Residuos generados (toneladas) (*)	2018	2017	% Var
Residuos no peligrosos	1.174	1.103	6%
Residuos peligrosos	7	9	-22%
Total	1.181	1.112	6%

**Nota: Datos relativos a las instalaciones en España*

3.4 Protección de la biodiversidad

Las actividades y operaciones de Osborne no causan impactos significativos en las áreas protegidas donde se llevan a cabo, que son:

- Los viñedos de Malpica del Tajo que son considerados ecosistemas naturales modificados de alta riqueza ya que además de su función económica, protegen y aumentan la diversidad de la flora y fauna, cumpliendo a su vez una labor protectora del suelo.
- Los embalses I y III de la Finca de Castilla La Mancha tienen la categoría de "embalse naturalizado", por la riqueza medioambiental que generan.

En cualquier caso, Osborne mantiene un alto compromiso con la preservación y protección de la biodiversidad colaborando en diversos proyectos, entre los que caben destacar:

- En esta misma Finca anterior, se colabora con el Proyecto Lince de Castilla La Mancha para la preservación de este animal. Actualmente, en la finca se conoce la presencia de dos lince marcados con radiobaliza y otros dos cachorros aún sin marcar.
- Proyecto INTERCONECTA Bioviden (Agropecuaria), consistente en la búsqueda de soluciones agroecológicas a través de bioformulados para paliar el problema de "La Seca" en la Dehesa de Quercus. Este proyecto va encaminado a reducir la deforestación y desertización, basado en la perduración de las especies vegetales de tronco leñoso que habitan en la dehesa y viñedos tradicionales.

Asimismo y como se ha comentado anteriormente, Osborne promueve el menor impacto ambiental posible en su actividad Agropecuaria, limitando el número de cerdos por hectárea a 1 cerdo cada 2 Ha., manteniéndolo muy por debajo del límite recomendado por la Comunidad Europea de 15 cerdos cada Ha.

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

La gestión de recursos humanos en el Grupo Osborne se lleva a cabo a través de unos criterios de actuación comunes que rigen las relaciones laborales en las diferentes sociedades del Grupo y sirven de referencia para definir sus objetivos en materia de empleo, situando a sus empleados en el centro de sus decisiones, esforzándose para que desarrollen su trabajo en el mejor entorno laboral posible, garantizando su bienestar y poniendo en marcha iniciativas destinadas a mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal, captar y retener el mejor talento y ofrecer más y mejores oportunidades.

4.1 Empleo

Prioridad del Grupo Osborne es la estabilidad de su plantilla en un empleo de calidad y su formación y desarrollo profesional y personal, en su más amplia aceptación, desarrollando toda su estrategia de personas en orden a la consecución de dichos objetivos.

B
A

Media de empleados y distribución por sexo, país y modalidad de contrato de trabajo

Pais	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido – tiempo completo:			
Alemania	1	1	2
EEUU	4	1	5
España	592	222	814
Francia	1	1	2
Portugal	2	3	5
Brasil	21	8	29
China	7	12	19
Reino Unido	1	-	1
Total	629	248	877
Indefinido – tiempo parcial:			
España	31	29	60
Total	31	29	60
Temporal – tiempo completo:			
España	109	41	150
Total	109	41	150
Temporal – tiempo parcial:			
España	1	5	6
Total	1	5	6
Total	770	323	1.093

Apostando firmemente por la integración de aquellos que tienen capacidades diferentes, Osborne cuenta en su plantilla con 18 trabajadores con discapacidad, estando los mismos plenamente integrados en su proceso productivo.

Media de empleados y distribución por sexo, país, edad y categoría profesional

Colectivo y País	Hombres				Mujeres				Total general
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administración:									
Alemania	-	-	-	-	-	-	-	-	-
China	-	-	-	-	-	3	-	3	3
España	2	11	28	41	4	30	15	49	90
Portugal	-	-	-	-	-	1	2	3	3
Brasil	1	1	-	2	-	3	1	4	6
Total Administración	3	12	28	43	4	37	18	59	102
Comercial:									
Alemania	-	-	-	-	-	1	-	1	1
China	-	4	-	4	-	8	-	8	12
EEUU	-	3	-	3	-	1	-	1	4
España	1	82	20	103	2	36	3	41	144
Francia	-	1	-	1	-	1	-	1	2
Reino unido	-	1	-	1	-	-	-	-	1
Brasil	1	7	1	9	-	3	-	3	12
Portugal	-	1	-	1	-	-	-	-	1
Total Comercial	2	99	21	122	2	50	3	55	177
Directivo:									
España	-	4	7	11	-	-	1	1	12
Brasil	-	1	-	1	-	-	-	-	1
Total Directivo	-	5	7	12	-	-	1	1	13
Operario:									
EEUU	-	1	-	1	-	-	-	-	1
España	71	268	138	477	34	97	41	172	649
Portugal	-	1	-	1	-	-	-	-	1
Brasil	1	7	1	9	-	1	-	1	10
Total Operario	72	277	139	488	34	98	41	173	661
Ejecutivos:									
China	-	-	1	1	-	-	-	-	1
España	-	11	14	25	-	2	1	3	28
Alemania	-	-	1	1	-	-	-	-	1
Total Ejecutivos	-	11	16	27	-	2	1	3	30
Técnico y mando intermedio:									
España	3	52	21	76	3	22	5	30	106
Brasil	-	1	-	1	-	-	-	-	1
China	-	2	-	2	-	1	-	1	3
Total técnico y mando intermedio	3	55	21	79	3	23	5	31	110
Total General	80	459	232	771	43	210	69	322	1.093

Por último, en el ejercicio 2018 el Grupo ha realizado 214 contratos indefinidos, 202 de ellos en España, de los cuales el 33% eran mujeres y el 67% restante hombres. Paralelamente, en el

ejercicio 2018 se ha procedido a la extinción de 46 contratos de trabajo, de los cuales el 74% eran hombres y el 26% mujeres.

Despidos por edad, sexo y categoría

Colectivo	Hombres				Mujeres				Total General
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administración	-	1	1	2	1	-	-	1	3
Comercial	-	5	1	6	-	6	-	6	12
Directivo	-	-	2	2	-	-	-	-	2
Operario	5	7	2	14	-	-	5	5	19
Ejecutivos	-	1	2	3	-	-	-	-	3
Técnico y mando intermedio	-	7	-	7	-	-	-	-	7
Total	5	21	8	34	1	6	5	12	46

Política de fomento de la contratación local

Con amplia implantación en el territorio nacional y en expansión continua en el internacional, en sendos ámbitos Osborne apuesta por la contratación de la población local del entorno como evidencia el hecho de que, en el caso de las plantas de producción localizadas todas ellas en municipios no capitalinos, un porcentaje superior al 90% de las plantillas es residente bien en ese mismo municipio, bien en los pueblos próximos, llevándose a cabo en ocasiones campañas específicas de contratación en el entorno más inmediato.

Planta de Producción	Porcentaje contratación local
Matadero Cumbres Mayores (Cumbres Mayores, Huelva)	98%
Bodega El Tiro (El Puerto de Santa María, Cádiz)	100%
Bodega Montecillo (Fuenmayor, La Rioja)	96%
Matadero SRCJ (Jabugo, Huelva)	98%
Bodega Malpica (Malpica de Tajo, Toledo)	100%
Bodega Anis del Mono (Badalona, Barcelona)	100%
Destilería Tomeiloso (Tomelloso, Ciudad Real)	91%

Remuneración

Partiendo de una garantía absoluta por los mínimos retributivos contenidos en los diversos Convenios Colectivos de aplicación (que en todo caso, y en el peor de los supuestos, establecen unos salarios mínimos superiores en un 6% al SMI 2018), Grupo Osborne apuesta en su Política de Remuneración por un paquete de compensación total (salario fijo, salario variable y diversas contraprestaciones en especie y beneficios sociales, reconocidos en su mayoría al total de la plantilla) propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado posteriormente por el Consejo de Administración.

En orden a preservar la equidad interna y ser competitivos respecto al exterior, todos los puestos de trabajo de la Organización han sido valorados bajo la metodología de Willis Towers Watson

Global Grading y se ha establecido un sistema de retribución basado en Bandas Salariales, definidas por el nivel de contribución del puesto a la Organización y que anualmente son revisadas para su adecuación a la realidad imperante. Este sistema permite que las remuneraciones ofrecidas a los empleados de Osborne sean establecidas de forma objetiva, evitando la existencia de diferencias por razones discriminatorias de cualquier tipo.

Dentro de ese paquete de compensación total, desde la Organización se apuesta por ofrecer a sus trabajadores diversas contraprestaciones en especie y beneficios sociales, reconocidos en su mayoría al total de la plantilla siendo estas, entre otras: vehículo de empresa, paquete de compensación flexible (tickets restaurante, ticket guardería, seguro de salud y formación), seguro de accidentes, programa de conciliación vida personal y profesional a través de Albuture, descuentos en la compra de productos Osborne, becas de estudios a empleados y sus hijos, obsequio en Navidad y Verano de caja con productos de Osborne, programas de desarrollo, etc. Mención específica merece la próxima implantación en el ejercicio 2019 de un Plan de Previsión Social de naturaleza mixta (cofinanciado por empresa y trabajador) instrumentado a través de un seguro colectivo.

La objetividad de este sistema lleva minimizar la posibilidad de brecha salarial por cuestiones de sexo: bien porque el personal está sujeto a las condiciones retributivas fijadas en Convenio Colectivo (obviamente, iguales para hombres y mujeres), bien porque en el caso de trabajadores cuyas retribuciones se fijan por encima de Convenio el sistema de Bandas Salariales asegura que a igual puesto, misma retribución.

Al margen de las garantías anteriormente expuestas, un análisis del dato absoluto de las retribuciones medias de toda la plantilla, sin tener en consideración los distintos puestos, responsabilidades y otros factores, nos arrojaría una brecha salarial del 19%:

Promedio € anual (*)		Ratio Diferencial
Hombres	Mujeres	
32.488	26.274	19%

*Nota: No se incluyen datos de Brasil y China

Sin embargo, desglosando esas mismas retribuciones medias por categorías se constata que, por ejemplo, en el grupo de los comerciales la brecha salarial se reduce al 7% o en el de los operarios al 4%.

Además, si se incorpora la variable de la edad (menos de 30 años, entre 30 y 50 ó mayores de 50) aparecen dos colectivos en que esa brecha salarial es positiva (las mujeres tienen una retribución mayor que los hombres), concretamente en el grupo de comerciales mayores de 50 años y en el de operarios menores de 30. Sin llegar a ese grado positivo, con una brecha mínima inferior al 15%, destaca el colectivo de Directivos y Ejecutivos mayores de 50 y de Técnicos y Mandos Intermedios y Operarios entre 30 y 50 años, ésta última situada en un 3%.

Remuneración media por edad, sexo y categoría profesional

Colectivo	Edad	2018		2017	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Operario	<30	18.273	21.170	17.740	18.300
	>50	23.419	19.305	22.875	18.793
	30-50	20.659	19.472	20.389	18.775
Administración	<30	22.848	21.704	21.954	16.342
	>50	58.611	39.850	52.921	38.284
	30-50	40.207	29.793	37.015	29.662
Comercial	<30	31.116	24.665	-	28.356
	>50	56.552	75.438	53.785	46.501
	30-50	54.423	50.744	50.984	56.498
Técnico y mando intermedio	<30	26.362	17.754	31.344	26.325
	>50	58.024	40.716	52.467	42.617
	30-50	47.205	45.611	45.780	47.254
Directivos y Ejecutivos	>50	218.703	191.583	207.170	226.559
	30-50	140.668	97.972	116.884	110.834

**Nota: No se incluyen datos de Brasil y China*

Remuneración media de los Consejeros y Alta Dirección

La retribución media de los miembros del Consejo de Administración de Osborne y de su Alta Dirección en concepto de sueldos, aportaciones a planes de previsión social y dietas durante el ejercicio 2018 ha ascendido a 156 miles de euros, siendo la retribución media de los ocho miembros del Consejo de Administración que tienen la condición de consejeros no ejecutivos de 63 miles de euros, tanto para los cinco hombres como para las tres mujeres y la retribución media de los dos miembros del Consejo de Administración que tienen la condición de consejeros ejecutivos y de la Alta Dirección de 455 miles de euros.

4.2 Organización del trabajo

Consciente de que la conciliación de la vida personal y laboral es un valor incardinado al día de hoy, desde Osborne se apuesta por una cultura de trabajo que contribuya al equilibrio de las personas, su bienestar y motivación, convencido del impacto directo que esa situación tiene en el clima laboral y la productividad del Grupo.

Osborne ofrece una organización del tiempo de trabajo acorde con esa apuesta por la conciliación (jornada continua en las plantas de producción, horario flexible de entrada y salida en las oficinas centrales, jornada intensiva en determinadas fechas, formación y/o las reuniones en horario laboral, organización del disfrute de las vacaciones anuales en dos tramos, uno corporativo - común para toda la plantilla- y otro de libre disposición y calendarios de trabajo adaptado para cada centro de trabajo), tiene establecidas varias medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar ejercicio corresponsable de la paternidad/maternidad.

En este contexto conciliador, en estos momentos se está trabajando en un Política de Desconexión Digital que garantice el respeto al descanso y la intimidad de aquellos trabajadores dotados de herramientas informáticas de trabajo.

4.3 Salud y seguridad

Osborne tiene adquiridos múltiples compromisos y obligaciones en materia de seguridad, salud y bienestar, que van más allá de un cumplimiento formal de la legislación vigente en la materia. Por ello, crear una auténtica cultura de seguridad, salud y bienestar, a través de su óptima integración, es un principio irrenunciable.

En este contexto, se tiene definida una Política de Seguridad y Salud (S&S) cuyo principal objetivo es conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable, obteniendo un nivel de cultura S&S que nos haga alcanzar el reconocimiento como líderes en los distintos sectores en los que el Grupo opera, se asumen y promueven una serie de Principios Básicos que deben presidir su actuación en todas las actividades los cuales quedan definidos en la propia Política S&S.

Conscientes de que igual de importante que tener una Política de S&S es difundirla entre sus empleados para crear una auténtica cultura Preventiva, desde el Área de S&S se ha elaborado una "Política en materia de Seguridad y Salud", así como el "Manual de Bienvenida en materia de Seguridad y Salud" de libre acceso a través de la intranet del Grupo, y también el video "Bienvenid@ Seguridad y Salud". Durante el ejercicio 2018 se han impartido 22 cursos de formación específica en materia de Seguridad y Salud.

Condiciones de S&S en el trabajo

Osborne dispone de un Sistema de Gestión de S&S, alineado con la cultura corporativa, que está en fase de certificación mediante el Standard Internacional ISO 45001:2018 "*Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*".

Colaboradores imprescindibles en esta materia son el Servicio de Prevención Ajeno, con el cual se han desarrollado una serie de contratos integrales; y la estructura interna a través del Área de Seguridad, Salud y Bienestar, dependiente de la Dirección de Recursos Humanos, en la cual se integran técnicos locales, formados y acreditados, en cada uno de los centros de trabajo, los cuales dan apoyo y asesoramiento a toda la Organización en esta materia.

El celo en la salvaguarda de la S&S no se limita a los trabajadores propios; Osborne, en sus relaciones con terceros (contratistas y subcontratistas), imprescindibles para el desenvolvimiento del negocio, solo colabora con aquellos que previamente hayan obtenido su homologación como proveedores del Grupo, debiendo para ello cumplir no solo la normativa vigente, principalmente en lo concerniente a la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), sino suscribiendo además en el contrato de prestación de servicios una serie de obligaciones adicionales, cuyo cumplimiento se verifica a través de una Plataforma Digital de Coordinación gestionada por personal propio en los distintos centros de trabajo.

Consecuencia de ese celo puede afirmarse, avalado por los datos de Vigilancia de la Salud ofrecidos por el Servicio de Prevención que, a día de hoy, no existe en Osborne ningún puesto de trabajo (propio o subcontratado) con riesgo o incidencia alto en la producción de cualquier tipo de enfermedad, siendo 0 el ratio ODR en este sentido (n° enfermedades profesionales x 200.000/n^o de horas trabajadas, 1.824).

En relación con la siniestralidad laboral y absentismo, la información del ejercicio 2018 es la siguiente:



Tasa de frecuencia de accidentes 2018 (*)	Accidentes	TFA
Hombres	26	19,53
Mujeres	9	16,65
Total	35	18,7

Índice de Gravedad 2018 (*)	Días naturales de baja	Índice de gravedad
Hombres	1.449	1,09
Mujeres	472	0,88
Total	1.921	1,03

Horas de absentismo 2018 (*)	Días naturales de baja
Hombres	81.152
Mujeres	33.544
Total	114.696

* Nota: datos referidos a los empleados en España

Son objetivos de 2019 relacionados con el Bienestar de los trabajadores de Osborne el desarrollo de la formación en las siguientes materias: nutrición y ejercicio físico, gestión del estrés y hábitos cardiosaludables. Asimismo se han iniciado ya los trámites para el establecimiento en los centros de trabajo de espacios cardiosaludables

Por último, Osborne ofrece cada año a sus trabajadores la posibilidad de pasar un reconocimiento médico general y específico, en virtud del puesto de trabajo ocupado.

4.4 Relaciones sociales

Considerados pieza necesaria para una correcta gestión del negocio, la representación unitaria y sindical de los trabajadores tiene el papel que le corresponde como portavoces de las expectativas e inquietudes de la plantilla, facilitándoles a tal fin un clima propicio de diálogo y entendimiento que redunde en beneficio de todos.

Desde esta perspectiva, la Dirección del Grupo promueve encuentros periódicos con las distintas representaciones de los trabajadores, más allá del marco estrictamente legal, minimizando el desarrollo de cualquier conflicto incipiente mediante la consecución, cuando es posible, de consensos a satisfacción de todos los intervinientes.

Enmarcado en ese espíritu colaborativo, se reconoce un papel relevante a los agentes sociales en aquellos supuestos en que las circunstancias productivas, organizativas y, solo de manera excepcional, económicas, imponen la adaptación de medidas empresariales con impacto directo en las relaciones laborales mantenidas, bien para modificarlas, bien para extinguirlas. En estos supuestos, empresa y representantes de los trabajadores, con la asistencia directa de los sindicatos en numerosas ocasiones, constituyen grupos de trabajo conjunto a fin de adoptar el acuerdo pertinente con menor impacto social y económico en la plantilla, todo ello con una antelación media de un mes a la efectividad de la medida.

El 100% de la plantilla que presta sus servicios en territorio nacional está sujeta a Convenio Colectivo.

4.5 Formación

Grupo Osborne precisa disponer de una plantilla cualificada adaptada a las necesidades específicas de cada una de sus líneas de negocio. Para ello cuenta con un Programa de Formación, dividido en tres grandes áreas (desarrollo de habilidades, formación de producto y formación técnica y de idiomas), siendo 2.910 las horas de formación impartidas a los empleados durante 2018 de acuerdo al siguiente desglose:

Colectivo	Horas de Formación
Administración	636
Comercial	138
Operario	147
Técnico y Mando Intermedio	1.215
Directivos	230
Ejecutivos	544
Total Horas Formación	2.910

Esas horas se han traducido en 22 cursos de formación específica en materia de Seguridad y Salud y 88 cursos de otras disciplinas, habiéndose beneficiado 1.510 empleados, con un promedio de 1,93 horas por empleado.

Además, con el objeto de desarrollar el Talento Interno, cada año se propone a dos trabajadores, cuyos méritos personales y profesionales así lo aconsejan, para que cursen un Programa de Postgrado de Dirección.

4.6 Accesibilidad

Osborne proporciona oportunidades de trabajo a empleados con discapacidades a fin de favorecer la integración de todas las personas, dando cumplimiento por otra parte a la legislación vigente en materia de incorporación de trabajadores/as con discapacidad, Real Decreto Legislativo 1/2013, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Durante el ejercicio 2018 Osborne ha continuado con la contratación de personas con discapacidad, contando para ello con la colaboración de entidades especiales (Fundación A la par, Fundación Altius, Fundación Tomillo, Fundación ISOS, Opción 3, entre otras), diseñando para ello procesos de selección, contratación, desarrollo y promoción garantes de la no discriminación de estas personas con capacidades diferentes, adecuando, en caso de ser necesario el puesto de trabajo a las mismas y asegurando que los centros de trabajo son entornos laborales universalmente accesibles.

A día de hoy Osborne cuenta en su plantilla con 18 trabajadores discapacitados.

4.7 Igualdad

Existe en Osborne un claro compromiso y voluntad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como con los trabajadores con capacidades diferentes, como principio básico y transversal en todas las áreas de trabajo y como principio rector de la gestión de Recursos Humanos para la adopción de medidas en materia de contratación y selección de personal (procesos de selección transparentes, objetividad y neutralidad en los procesos de promoción interna, búsqueda de un ratio equilibrado entre hombres y mujeres); en materia de retribuciones y salarios; en materia de formación (determinando los parámetros de acceso de manera objetiva e impartiendo la formación dentro de la jornada laboral o en modalidad *on-line*); información y comunicación (utilización de un lenguaje neutro y no discriminatorio en todos los canales de comunicación); y motivación, participación y sensibilización (por medio de la edición del vídeo “Bienvenid@ a Osborne”, mediante la difusión del “Código ético de Grupo Osborne”)

Es prueba de ese compromiso la evidencia de que a lo largo del 2018 no se ha recibido en toda la Organización ninguna denuncia por vulneración de la igualdad de trato en nuestra plantilla.

Durante 2018 Osborne ha desarrollado un ambicioso plan de trabajo a fin de dotar de un Plan de Igualdad único a todas las empresas del Grupo, independientemente de su obligatoriedad o no por el volumen de plantilla y con las lógicas adecuaciones a las particularidades propias de cada empresa, siendo intención desarrollar dicho Plan a lo largo del año 2019.

Descripción de los protocolos de acoso sexual y por razón de género en la Compañía

Siendo principio de referencia el desarrollo de las relaciones humanas en el seno de Osborne bajo los cánones más estrictos del respeto, la educación y la tolerancia, sin excepciones de ningún tipo, desde hace años existe una política de actuación ante denuncias de acoso en el trabajo a disposición de todos los empleados a través de la intranet corporativa, siendo su objetivo arbitrar el medio para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular aquellos trabajadores que hayan sido objeto de acoso o maltrato laboral.

Para ello, se ha previsto un procedimiento de investigación eficaz, ágil y operativo ante cualquier denuncia por acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral y/o maltrato en el entorno del trabajo, garantizándose en todo caso la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de aquellas que intervengan en el proceso.

A lo largo del ejercicio 2018 sólo en dos ocasiones se han formulado denuncias por este canal, habiendo sido finalmente resueltas satisfactoriamente tras reuniones conjuntas de mediación entre el denunciante, denunciado y miembros del Departamento de Recursos Humanos, sin que finalmente se formalizaran las denuncias.

Integración y accesibilidad universal personas con discapacidad

Osborne se preocupa por tener un efecto positivo en las personas con discapacidad pertenecientes a las comunidades en las que opera a través de nuestra acción social, ofreciendo opciones y oportunidades para que nuestros trabajadores puedan incorporarse a la sociedad de forma activa.

Desde el punto de vista de las instalaciones y teniendo en cuenta la particular configuración de muchas de ellas, Grupo Osborne trabaja de manera constante en la eliminación de cualquier

barrera arquitectónica que pudiese dificultar el acceso a sus instalaciones de las personas con discapacidad, tratando de suprimir las barreras en sus instalaciones, adaptando equipos e instrumentos y llevando a cabo una apropiada señalización en los mismos. Aplicándolo, igualmente, al mobiliario utilizado dentro de Osborne, el mismo se está renovando progresivamente para adecuarlo al entorno, asegurando el mantenimiento o mejora de la accesibilidad universal de todos los espacios.

Adicionalmente, la Fundación Osborne ha desarrollado visitas inclusivas a las bodegas creando una serie de materiales que permiten a personas con discapacidad visual o movilidad reducida disfrutar de una experiencia sensorial en las bodegas. Esta nueva iniciativa nace de la colaboración con la Fundación ONCE y Fundación Caixa. Recientemente, con motivo de la Feria Internacional de Turismo, recibió el Premio Excelencias Gourmet 2018 por el Proyecto de Enoturismo Accesible, convirtiéndose en la primera Bodega del Marco de Jerez que ofrece estas experiencias a este colectivo. Una manera de hacer más accesible la cultura empresarial, emprendedora y enológica que ha sido una constante en la compañía a lo largo de toda su historia y que ahora, gracias a este proyecto, puede servir de inspiración a cualquier persona.

5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Osborne tiene implantadas medidas que integran el respeto de los Derechos Humanos, enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, en su modelo de negocio, sus valores y su cultura corporativa, garantizando que todo el personal sea consciente del compromiso que entrañan estos Derechos.

El respeto de los Derechos Humanos en Osborne forma parte de la cultura ética de la empresa y el control y observancia de conductas que pudieran ser constitutivas de delito de trata de seres humanos, prostitución, explotación sexual y corrupción de menores y delito contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, que se gestionan desde el Comité de Ética y Cumplimiento a través del Modelo de Prevención Penal en funcionamiento.

Adicionalmente, a través la Política de Homologación de Proveedores, revisada en el ejercicio 2018, se ha extendido este filtro al exigir entre los requisitos para cualificar como proveedor autorizado la acreditación de determinados aspectos relacionados con la observancia de la normativa laboral, así como el cumplimiento de nuestro Código Ético.

Durante el ejercicio 2018 el CCE no ha recibido ninguna denuncia ni detectado ningún comportamiento o actuación que pudiese cualificar como incumplimiento en los términos descritos que tuviera que ser reportado a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno y blanqueo de capitales

El control y la observancia de conductas que pudieran ser constitutivas de delitos de corrupción entre particulares, cohecho y tráfico de influencias se supervisan y gestionan desde el CCE a través del Modelo de Prevención Penal. En este contexto, los esfuerzos de la compañía se han centrado fundamentalmente en la prevención a través de la formación a sus empleados sobre estas prácticas delictivas y contrarias a su Código Ético.

Adicionalmente, para prevenir cualquier ofrecimiento o recepción de dádivas o regalos para obtener un negocio/contrato o ser objeto de un trato de favor por parte de terceros, se ha desarrollado una Política de Regalos que establece directrices y criterios muy restrictivos para la aceptación y ofrecimiento de los regalos aplicable a toda la organización.

Por otra parte, la compañía tiene especial interés en prevenir el delito de blanqueo de capitales objeto de prevención conforme a su Modelo de Prevención Penal. En este sentido y a tenor del Real Decreto-Ley 11/2018, de 31 de agosto, que modifica la Ley 10/2010, de 28 de abril, Osborne está en el proceso de: (i) nombrar a un representante ante el Servicio Ejecutivo de la Comisión de la Prevención de Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (en adelante, SEPBLAC) y (ii) establecer un Órgano adecuado de Control Interno (OCI).

Por último, como medida de prevención en la nueva Política de Homologación de Proveedores Osborne exige acreditar el cumplimiento de estándares éticos relacionados con estos aspectos, incluida la observancia de nuestro Código Ético.

Durante el ejercicio el CCE no ha recibido ninguna denuncia ni detectado ningún comportamiento o actuación que pudiese cualificar como incumplimiento en los términos descritos que tuviera que ser reportado a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

7. Información sobre la sociedad

7.1. Compromisos de la empresa con la sociedad

Fundación Osborne

Con la idea de continuar, reconducir e impulsar la actividad de Grupo Osborne en materia de responsabilidad social corporativa, la Fundación Osborne nace a finales del 2016 con el objetivo primigenio de acercar a los jóvenes al mundo laboral por medio del desarrollo de un calendario de acciones que permitiera su formación, capacitación, motivación y emprendimiento. Posteriormente, se incorporó además como segundo objetivo fundacional la conservación, exhibición, accesibilidad y mejora del patrimonio artístico atesorado por la compañía a lo largo de sus casi 250 años de historia. Actualmente, Osborne aporta a la Fundación 75.000 euros entre donaciones y convenios de colaboración.

Para la consecución de su objetivo de promover la formación y el emprendimiento entre los jóvenes, la Fundación Osborne se ha apoyado desde su nacimiento en otras instituciones con objetivos similares como son: Fundación Princesa de Girona, Fundación Telefónica, Fundación para la Investigación de la Universidad de Sevilla (FIUS), Catedra de Emprendimiento de la Universidad de Cádiz, Fundación Exit, Fundación Santa María la Real, entre otras. Desde su fundación hasta ahora han sido muchas y muy diferentes las acciones llevadas a cabo. Con más de 500 jóvenes que de una manera u otra se han beneficiado de estos acuerdos, más 174 publicaciones relacionadas con la actividad de la Fundación, apariciones en medios de comunicación audiovisual, que han supuesto más de 40 millones de visualizaciones y un valor publicitario superior a los 800.000 euros (Fuente KantarMedia), pudiendo afirmar que la Fundación goza del reconocimiento de las instituciones, asociaciones y medios de comunicación. Durante el ejercicio 2018, la Fundación ha recibido el premio nacional "Salud Festival" en su sección honorífica por su compromiso con la cultura y por otro lado, el premio de ámbito nacional e internacional "Excelencias Gourmet 2018" por el proyecto "Enoturismo accesible".

En cuanto al segundo objetivo vinculado a la preservación, conservación, accesibilidad y exhibición del Patrimonio de la familia Osborne, la Fundación ha creado un espacio expositivo de más de 2.000 metros cuadrados denominado Toro Gallery, que recibe miles de visitantes cada año. El museo se levanta sobre una Bodega construida en el año 1849, rehabilitada para este uso, donde los materiales tradicionales como la madera, la piedra y el albero han sido reacondicionados para este nuevo uso. Otras actividades desarrolladas por la Fundación durante el ejercicio 2018 han sido:

- Colaboración con la universidad de Cádiz como jurado en la evaluación de los premios ATREBT 2018, cuyo objetivo es la búsqueda de talento y ayuda al emprendimiento entre jóvenes universitarios de la provincia de Cádiz
- I Edición del proyecto Coach con Fundación Exit (en Cádiz): encuentro de formación y empleo con el objetivo de mejorar la empleabilidad de jóvenes en situación de vulnerabilidad
- Participación en una pasarela benéfica en colaboración con Cáritas para financiar proyectos formativos que faciliten la empleabilidad de jóvenes en riesgo de exclusión social en la provincia de Cádiz
- Fomento de la cultura colaborando en las III Jornadas Artísticas "Art Puerto" en la localidad del Puerto de Santa María.
- Participación junto con la cátedra e emprendedores de la universidad de Cádiz en TOROLAB, primera factoría de soluciones innovadoras basadas en el conocimiento universitario de la provincia de Cádiz
- Ayuda a la inserción laboral de jóvenes de la provincia de Cádiz en riesgo de exclusión social a través de un proyecto formativo de hostelería y cocina, en colaboración con la Fundación SAFA.
- Proyecto de visitas inclusivas a las bodegas mencionadas en el apartado 4.

Acciones de Asociación y Patrocinio

El Grupo Osborne lleva décadas colaborando con un gran número de asociaciones de diferente carácter y diferentes fines, así como desarrollando iniciativas de patrocinio que le permiten dar una mayor visibilidad a sus marcas y un acercamiento con los consumidores.

Las asociaciones profesionales o sectoriales han sido y son una constante en el desarrollo habitual de las relaciones institucionales del grupo empresarial.

Actualmente, D. Ignacio Osborne, Presidente de Osborne, es a su vez Presidente de la Federación Española de Bebidas Espirituosas y Presidente del Foro de Marcas Renombradas, dos asociaciones empresariales de calado en la que se agrupan las empresas más destacadas del sector de las bebidas, por un lado y, por el otro, las principales empresas vinculadas a la gestión de Marcas Españolas y su internacionalización. En un pasado reciente D. Ignacio Osborne también fue el presidente del Instituto de la Empresa Familiar y presidente de la Federación Española del Vino. Éstas y otras asociaciones vinculadas a nuestra actividad empresarial permiten trabajar de manera coordinada para la consecución de los objetivos de cada una de las diferentes asociaciones de las que Osborne forma parte.

Por otro lado, algunos de los miembros del comité de dirección de la compañía pertenecen a otros órganos de gestión y juntas rectoras de asociaciones sectoriales vinculadas a la viña, la bodega, la

dehesa, la crianza del cerdo ibérico o el turismo. En el caso de Cinco Jotas, como Vicepresidente de AECERIBER (Asociación Española de Criadores de Cerdo Ibérico), también es miembro de la Junta de IBERAICE, ASICI, ARAPOR o ANICE Huelva (Asociación Nacional de la Industria Cárnica Española) o de la Denominación de Origen Jabugo; al mismo tiempo forma parte de las Denominaciones de Origen de Jerez y Rioja. También, se forma parte de la Confederación de Regantes del Tajo y se han desarrollado convenios con las universidades de Huelva, Córdoba, Sevilla y Cádiz. Además se trabaja en grupos operativos y proyectos asociados con el CSIC (Centro Superior de Investigaciones Científicas) y el INIA (Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria).

También se apoyan otras iniciativas de carácter asociativo como es el caso del Circulo Fortuny, asociación española dedicada a la promoción y puesta en valor de marcas españolas vinculadas al segmento del lujo. Esta iniciativa permite a marcas como Cinco Jotas y la categoría de Vinos Viejos de Osborne (VORS) interactuar con medios de comunicación, contactar con operadores nacionales e internacionales de esta categoría de producto, implementar aprendizajes, desarrollar estudios, etc.

Por último, Osborne forma parte como Patronos de la Fundación Princesa de Girona que tiene entre sus objetivos rescatar el talento de los más jóvenes facilitando su adecuada formación y premiando aquellas iniciativas más innovadoras. Estos fines están alineados y generan sinergias con los propios de la Fundación Osborne. Además forma parte del Club de Directivos de la Fundación Cajasol y de la Academia de Bellas Artes Santa Cecilia.

En cuanto a los patrocinios desarrollados por Osborne y sus marcas son numerosos y de diferente índole según el producto y el mercado al que vaya dirigido. Destacan sobre otros la participación en The 50 Best Restaurants, un encuentro anual que premia a los mejores restaurantes del mundo y que se celebra en diferentes rincones del planeta; el Basque Cullinary Center donde Osborne invierte, a través de su marca 5J, en un patrocinio que permite impulsar la formación académica en productos ibéricos y diseñar retos gastronómicos para los alumnos. Este año Osborne ha estado presente en menú de la cena oficial de la gala de los Óscar en Los Ángeles por medio de nuestra marca Cinco Jotas y en el pasado patrocinando los encuentros Diálogos de Cocina, Madrid Fusión y otros de temática gastronómicos. Además se patrocina la Feria del Puerto de Santa María y de la Fiesta de los Patios. También en las fiestas en honor a San Miguel, patrón de Jabugo, se desarrolla una acción de corte de jamón con fines solidarios, donde cada año se entrega la recaudación íntegra a diferentes asociaciones locales.

En este sentido, Osborne colabora de manera recurrente con un gran número de iniciativas que nos proponen los Ayuntamientos donde se encuentran situadas nuestras plantas de producción, con especial incidencia en El Puerto de Santa María y Jabugo, en las que realiza todo tipo de actividades de carácter cultural como puede ser el caso del Monkey Week Festival o el Bahía Jazz Festival en el que lleva más de una década realizándolo de manera conjunta con la Concejalía de Cultura de El Puerto, así como la formación de cortadores solidarios en Jabugo.

Por otro lado, a lo largo de estos años se han patrocinado también actividades deportivas facilitando nuestras marcas y servicios a eventos deportivos como son el Valderrama Masters de Golf, el Open de España de Golf, el Open de Andalucía y otros torneos organizados por el Tour Europeo en nuestro país.

7.2. Subcontratación y proveedores

Independientemente de los procedimientos de carácter específico establecidos en las distintas plantas, Osborne dispone de un procedimiento de Homologación y Evaluación de Proveedores que tiene como finalidad determinar la validez de un proveedor de acuerdo con unos requisitos establecidos que evalúan la calidad de los servicios prestados, la capacidad y solvencia económica, el grado de cumplimiento de los requisitos establecidos por Osborne, ya mencionados en apartados anteriores, y por la legislación vigente y de aplicación, así como su adhesión al Código Ético de la Organización y la observancia de otros parámetros relevantes en materia de Prevención Penal.

7.3 Consumidores

Osborne está muy concienciada y sensibilizada con la salud del consumidor, colaborando activamente con diversas asociaciones y organismos que defienden el consumo responsable y moderado de alcohol. En particular, Osborne, como miembro de la Federación Española de Bebidas Espirituosas y de la Federación Española del Vino, está adherida a sus respectivos Códigos de Autorregulación encaminados a asegurar un consumo responsable y una adecuada divulgación de las campañas publicitarias.

Respecto al sector cárnico, Osborne lleva a cabo un proceso de curación lento, artesanal y controlado de nuestro Jamón de bellota 100% ibérico que lo hace estar libre de Toxoplasma, validado por un proyecto de investigación que está en su fase final de desarrollo y verificación, por lo que haría apto, entre otros muchos colectivos, para las embarazadas. Asimismo, un estudio realizado en colaboración con la Universidad de Huelva demuestra que nuestro jamón ibérico es cardiosaludable.

Por otra parte, Osborne participa en un proyecto sectorial y nacional para hacer los embutidos más sanos, consistente en la reducción de sal y grasas en el mismo. Este proyecto está liderado por el Ministerio de Sanidad a través de la Agencia AECOSAN.

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Osborne tiene desarrollado en su Modelo de Prevención Penal los riesgos penales derivados del delito de estafa, el relativo al mercado y a los consumidores, el delito relativo a la salud pública e incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios, así como los derivados de incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing, instaurando como acostumbra las políticas e indicadores necesarios en su aplicación informática.

Por otra parte, el Código Ético, el Modelo de Prevención Penal y las Políticas de Tratamiento y Protección de Datos Personales contemplan los mecanismos necesarios para garantizar la privacidad de los clientes de Osborne al máximo nivel, demostrando con ellos un profundo interés en actuar diligentemente en esta materia y cumpliendo estrictamente el nuevo Reglamento General de Protección de Datos.

Por último, en la nueva Política de Homologación de Proveedores Osborne exige acreditar el cumplimiento de estándares éticos relacionados con estos aspectos, incluida la observancia de nuestro Código Ético.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Osborne tiene presente a sus consumidores y clientes en cada uno de los procesos de producción y comercialización de sus productos, así como en sus restaurantes y centros de visita. Para ello cuenta con un sistema de canalización de reclamaciones y quejas en aras a mejorar cualquier pieza en el proceso de la cadena de elaboración y comercialización de sus productos, así como para atender posibles peticiones, quejas, reclamaciones y/o sugerencias de los clientes de nuestros restaurantes y centros de visita, cumpliendo una serie de políticas y valores éticos así como la normativa específica en esta materia.

En el ámbito puramente civil y administrativo, se han tramitado solamente seis casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios, todos ellos por importe inferiores a 10.000 Euros.

Adicionalmente, para prevenir y dar respuesta a los eventuales incumplimientos penales, el Modelo de Prevención Penal contempla y establece controles específicos para prevenir el delito de estafa, el delito relativo al mercado y a los consumidores, y el delito relativo a la salud pública.

Respecto a temas relacionados con la privacidad y las comunicaciones de marketing, a lo largo de 2018, no se han recogido vulneraciones de este tipo ni denuncias por presuntos delitos.

7.4 Información fiscal

La política fiscal de Osborne, tiene como objeto asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable en todos los territorios tributarios en los que opera el Grupo, en consistencia con la actividad desarrollada en cada uno de los mismos.

A nivel de Grupo, los datos relativos al gasto por impuesto sobre sociedades, pasivos con las autoridades fiscales por este impuesto en el ejercicio, subvenciones recibidas, deducciones aplicadas en el ejercicio en el impuesto aludido y sus correspondientes beneficios antes de impuestos, todo esto por países, se detallan en el cuadro siguiente:

País	Miles de euros				
	Cuota impuesto sociedades	Gasto impuesto sociedades	Beneficio Antes de Impuestos	Deducciones impuesto sociedades	Subvenciones recibidas
España	3.196	3.645	16.629	285	341
Reino Unido	-	-	-	-	-
Portugal	12	58	1.080	-	-
China	-	-	120	-	-
Brasil	197	-	(2.004)	-	-
EEUU	-	-	168	-	-
Total	3.405	3.703	15.993	285	341

	Cuota	Gasto
Tipos reales del IS (Tipo nominal en España 25%)	21,2%	23,1%

8. Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
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 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-15	Pág. 2-3
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2, GRI 103-3	Pág. 5-7
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11, GRI 102-15	Pág. 3-7
General	- Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	GRI 102-15, GRI 102-29	Pág. 5-7
	- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-11, GRI 102-29, GRI 102-30	Pág. 6
	- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	Pág. 6-7
	- Aplicación del principio de precaución.	GRI 102-11	Pág. 5-7
	- Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	Pág. 6-7
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 302-5, GRI 305-5, GRI 305-7	Pág. 7-8
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 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 303-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3	Pág. 8-10
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	Pág. 9-10

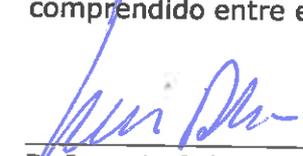
Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	Pág. 8-9
	- Consumo, directo e indirecto de energía. - Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. - Uso de energías renovables.	GRI 103-2, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-4, GRI 302-5	Pág. 7-8
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-1, 305-2, GRI 305-3	Pág. 7-8
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 201-2, GRI 305-5	Pág. 7-8
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2	Pág. 8
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103-2, GRI 304-3	Pág. 11
	Impactos causados por la actividad.	GRI 304-2	Pág. 11
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2, GRI 103-3	Pág. 11-21
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11, GRI 102-15	Pág. 3-7, 11-21
Empleo	- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1	Pág. 13
	- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		Pág. 12
	- Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		Pág. 12
	- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		Pág. 14
	- Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.		Pág. 16
	- Brecha Salarial.	GRI 102-35, GRI 102-36, GRI 201-3, GRI 202-1, GRI 405-2	Pág. 15
	- Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		Pág. 16
- Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		Pág. 16	

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
Organización del trabajo	- Medidas de desconexión laboral.	GRI 103-2	Pág. 16
	- Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	Pág. 12
	- Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8, GRI 103-2	Pág. 16
	- Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	Pág. 18
	- Medidas para facilitar la conciliación.	GRI 103-2	Pág. 16
Salud y seguridad	- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	Pág. 17
	- Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-2, GRI 403-3	Pág. 17-18
	- Enfermedades profesionales.	GRI 403-2, GRI 403-3	Pág. 17
Relaciones Sociales	- Organización del diálogo social.	GRI 102-43, GRI 402-1, GRI 403-1	Pág. 18
	- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41	Pág. 19
	- Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1, GRI 403-4	Pág. 18
Formación	- Políticas de formación.	GRI 103-2, GRI 404-2	Pág. 19
	- Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	Pág. 19
Accesibilidad	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	Pág. 19
Igualdad	- Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 103-2	Pág. 20-21
	- Planes de igualdad.		Pág. 20
	- Medidas para promover el empleo.		Pág. 14, 22-23
	- Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		Pág. 20
	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		Pág. 19-20
	- Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	GRI 103-2, GRI 406-1	Pág. 20
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2, GRI 103-3 GRI 412-2	Pág. 21
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11, GRI 102-15	Pág. 3-7, 21

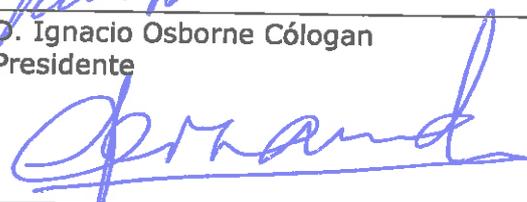
Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
Derechos Humanos	- Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 102-17, 103-2, GRI 419-1	Pág. 21
	- Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.		Pág. 21
	- Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.		Pág. 21
	- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		Pág. 16, 18 y 21
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2	Pág. 3-5
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11, GRI 102-15	Pág. 3-7, 21-22
Corrupción y soborno	- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2	Pág. 21-22
	- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2	Pág. 21-22
	- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2, GRI 201-1, GRI 203-3, GRI 415-1	Pág. 22
Información sobre la sociedad			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2, GRI 103-3	Pág. 22-23
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de	GRI 102-11, GRI 102-15	Pág. 3-7, 21-26

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
	referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	- Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1, GRI 413-2	Pág. 14, 22-23
	- Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.		Pág. 14, 22-23
	- Relaciones mantenidas las comunidades locales.	GRI 102-43, GRI 413-1	Pág. 22-24
	- Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13, GRI 203-1, GRI 201-1	Pág. 23-24
Subcontratación y proveedores	- Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	GRI 102-9, GRI 103-3, GRI 407-1, GRI 409-1, GRI 414-2	Pág. 25
	- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		Pág. 21-22, 25
	- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		Pág. 25
Consumidores	- Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 103-2, GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1	Pág. 25-26
	- Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 102-17, GRI 103-2, GRI 418-1	Pág. 26
Información fiscal	- Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1	Pág. 26
	- Impuestos sobre beneficios pagados.		Pág. 26
	- Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	Pág. 26

Reunidos los Administradores de Osborne y Compañía, S.A., con fecha de 24 de abril de 2019 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253.2 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, proceden a formular el Estado de Información No Financiera del ejercicio comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019.

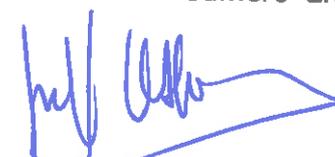

D. Ignacio Osborne Cologan
Presidente

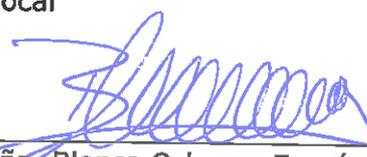

Dña. Sofia Osborne Coloma
Vicepresidente

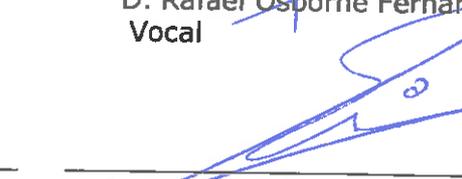

D. Fernando Terry Osborne
Consejero Delegado


D. Tomás Osborne Gamero-Cívico
Vocal


D. Jorge Osborne Cologan
Vocal


D. Rafael Osborne Fernández
Vocal


Dña. Blanca Osborne Fernández
de Peñaranda
Vocal


D. Enrique Osborne Sanz-Magallón
Vicesecretario Consejero


Dña. Beatriz Osborne Osborne
Vocal


D. Fernando Osborne Blanco
Vocal

Y para que conste, firmo la presente Diligencia en El Puerto de Santa María (Cádiz) a 24 de abril de 2019.


Dña. Adela Lario Rivas
Secretario no consejero del Consejo de Administración

