



### **NUESTRA HISTORIA**

Bodegas Símbolo nace en el corazón de La Mancha en 1954, fruto de la iniciativa de 57 viticultores de Campo de Criptana. En la actualidad más de 400 agricultores trabajan en el desarrollo de sus mejores uvas, que dan lugar a las gamas de vino Símbolo, Siete Molinos y Viña Cantillos. La bodega cuenta con más de 60 años de experiencia en la gestión de grandes extensiones de viñedos, en la elaboración de vinos y en la introducción de nuevos procesos de vinificación.

La cooperativa es miembro de la cooperativa de segundo grado BACO, Bodegas Asociadas Cooperativas desde 1999, ahora conocida como la Sección de Vinos de DCOOP, lo que ha sido fundamental para la comercialización de nuestros vinos fuera de nuestras fronteras, permitiéndonos llegar a países como Francia, Italia, Alemania y nuevos mercados fuera de la Unión Europea, ya que se trata de uno de los mayores grupos de comercialización de vino del país. BACO se fusiona con DCOOP en 2014 con el fin de aunar esfuerzos y mejorar aún más la rentabilidad de los socios, pasando a formar parte de uno de los mayores grupos cooperativos de España, constituido por más de 75.000 familias.

#### La identidad de Bodegas Símbolo es la pasión por la calidad

La bodega ha puesto especial hincapié en la elaboración de vinos que resaltan el potencial de La Mancha y una expresión varietal distintiva y propia de su terreno. El resultado de esa pasión por la calidad son unos vinos modernos e innovadores. Una calidad que ha sido galardonada en repetidas ocasiones por los Premios a la Calidad de la D. O La Mancha, Tempranillos al mundo y Bacchus, entre otros.

#### Bodegas Símbolo, equilibrio entre tradición e innovación

La bodega combina técnicas innovadoras de elaboración y cultivo con las mejores tradiciones de la zona, y las aplica en un amplio abanico de variedades de uva para producir vinos característicos de la tierra.

### **NUESTROS PRODUCTOS**

PRODUCTO	CAMPAÑA 2021-2022
UVA	24.773.060
CEREAL	1.923.480
ALMENDRA	76.780
TOTAL	26.773.320



# SOCIOS

CAMPAÑA 2021-2022	UVA	CEREAL	ALMENDRAS	PISTACHOS
Nº HOMBRES	256	48	10	5
Nº MUJERES	106	13	5	3
SDAD. CIVIL (S.C.)	2	0	0	0
SDAD. AGRARIA TRANSFORMACIÓN (S.A.T.)	1	0	0	0
SOCIEDAD LIMITADA S.L.	15	3	2	0
COMUNIDAD DE BIENES (C.B.)	6	1	0	0
TITULARIDAD COMPARTIDA (T.C.)	3	2	1	0
% HOMBRES	70,72%	71,64%	55,55%	62,50%
% MUJERES	29,28%	28,36%	27,77%	37,50%
	389	67	18	8

### 2. SOSTENIBILIDAD

"La humanidad tiene la oportunidad de hacer que el desarrollo sea sostenible, es decir, de garantizar que satisfaga las necesidades de la generación actual sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades."

GRO HARLEM BRUNDTLAND

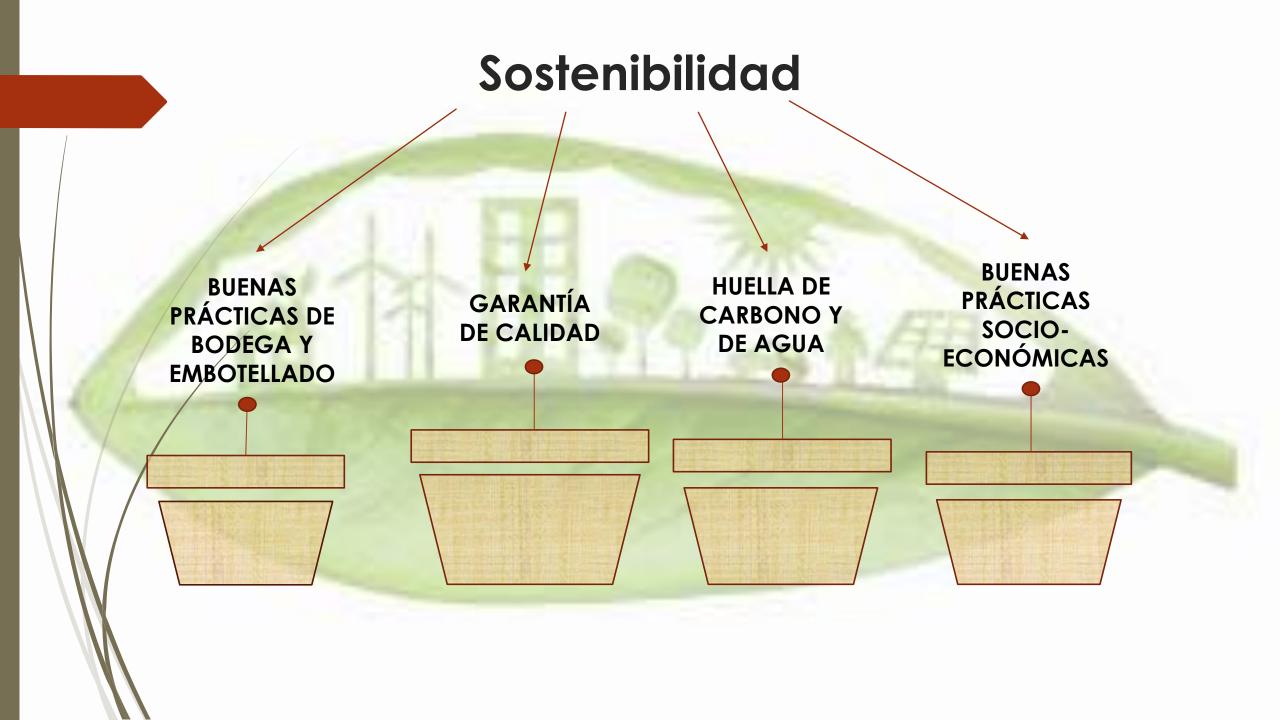
#### SOSTENIBILIDAD



La sostenibilidad no debe entenderse como un estado o una visión inmutable, sino como un proceso continuo, que recuerda la necesidad de combinar las tres dimensiones fundamentales e inseparables del desarrollo: ambiental, económica y social.

Bodegas Símbolo ha decidido certificar, según la norma EQUALITAS, la ORGANIZACIÓN de los procesos de la empresa a lo largo de toda la cadena de producción, desde la llegada de la uva a la bodega hasta el embotellado y la venta del producto acabado.





### 3. Garantía de Calidad

## SOCIOS Y PROVEEDORES

Sensibilización de los socios y proveedores, suministros de gasóleo y venta de ferretería para los socios, servicio de contratación de seguros agrarios, asesoramiento sobre productos fitosanitarios

# POLÍTICAS Y OBJETIVOS

Definición de objetivos, indicadores, monitoreo de los principales consumos

#### **PRODUCTO**

Información de productos y procesos, trazabilidad y gestión de no conformidades

# AUDITORÍAS Y REVISIONES

Auditorías internas realizadas por personal cualificado, revisiones anuales del sistema de gestión

### Política de Sostenibilidad

Principios principales de la política de sostenibilidad:

- La bodega se compromete a llevar a cabo sus actividades cumpliendo con las leyes, normas éticas y ambientales, cumpliendo con las expectativas de los clientes.
  - La bodega se desarrolla adoptando un sistema de crecimiento y operaciones orientado a la creación de valor para sus miembros, a través de la búsqueda de objetivos de solidez financiera y rentabilidad en una visión de largo plazo, teniendo en cuenta a los proveedores locales y promoviendo iniciativas dirigidas a la comunidad.
  - Se compromete a crear un ambiente de trabajo sereno poniendo el respeto de sus trabajadores en el centro, protegiendo la seguridad en el lugar de trabajo, la diversidad y los derechos humanos en general.

### **Auditorías**

Las inspecciones internas realizadas en 2022 por personal cualificado de la Unione Italiana Vini Servizi no han revelado notables no conformidades, las anomalías se han asumido y resuelto rápidamente. La mayoría de ellas debidas a que la implantación estaba en proceso, y no se habían finalizado algunos de los procedimientos y requisitos de la norma.

Se realizó una prueba de trazabilidad, sobre un vinos seleccionado.

La empresa está demostrando que ha entendido el espíritu de la norma de referencia. Denota una considerable autonomía y competencia

El organismo de certificación de tercera parte es CSQA Certificazioni, un organismo italiano acreditado para este régimen.

# 4. Buenas prácticas de bodega y embotellado



CONTROL DE PRODUCTOS Y PROCESOS

Controles de producto en etapas críticas del proceso de producción, trazabilidad



#### ASPECTOS TECNOLÓGICOS

Uso de tecnologías modernas de procesamiento de productos para aumentar la calidad



### HIGIENE Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

Plan de limpieza e higiene de los equipos y espacios de la bodega

#### **ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES**

Orujo en la destilería, seguimiento continuo del consumo electricidad y agua

### 5. Buenas Prácticas Sociales

#### **TRABAJADORES**

- > Análisis de personal
- Evaluación de la satisfacción del personal

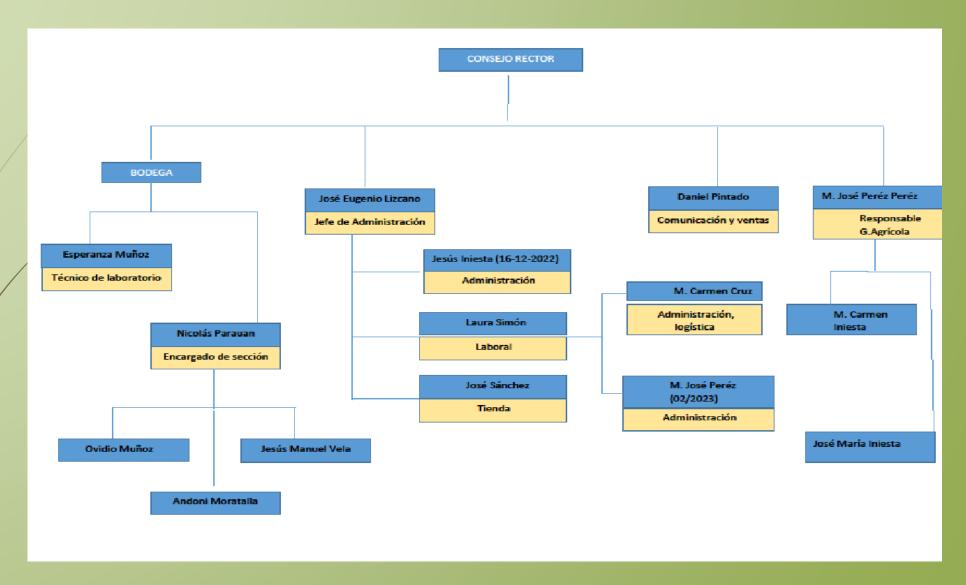
#### **FORMACIÓN**

- > Plan de formación
- Horas de formación por persona en un año
- Formación de personal en prácticas

#### TIERRA Y CULTURA

- > Cuestionario de vecindario
- > Donaciones de dinero o producto
- > Visitas de escolares
- Uso de medios sociales para comunicarse
- Premios Símbolo a distintos grupos de interés; socios, restauradores,
- > Concurso de catadores
- > Certamen de fotografía
- Concurso de dibujo infantil

### NUESTRA ORGANIZACIÓN: ORGANIGRAMA



### NUESTRA ORGANIZACIÓN: CONSEJO RECTOR



Presidenta: María José Pérez Pérez

- Vicepresidente: Gregorio Abad Olivares

- Secretario: Santiago Vela Manjavacas

- Tesorero: Ángel Manzaneque López

Vocal 1: Carlos López de la Rica Muñoz

- Vocal 2: Antonio Francisco Panadero Amores

- Vocal 3: Tomás Cruz Manzaneque

- Vocal 4: José Manuel Manjavacas Palomino

- Vocal 5: Miguel Angel Quintanilla Muñoz

- Vocal 6: Isidoro Angulo Lara

Constitución de la nueva junta directiva a 30/08/2021

se trabajará con ilusión, motivación y, sobre todo, con mucho esfuerzo para conseguir los mejores precios de los productos y servicios que ofrece Bodegas Símbolo"

Por primera vez en la historia de la cooperativa, una mujer ha sido elegida como máxima representante de la misma

### TRABAJADORES: análisis de género, edad y contratos



5 (19%)



22 (81%)

TIPO DE CONTRATO



INDEFINIDO 14 (52%)



EVENTUAL 13 (48%) 12 (92%) de campaña

EDAD MEDIA TOTAL DE LOS EMPLEADOS



37 AÑOS



39 AÑOS

Datos a 31/08/2022

#### **TRABAJADORES**

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

#### PLANTILLA COMPLETA





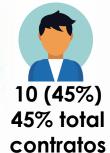
5 (19%)

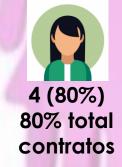
#### PERSONAL BODEGA-PRODUCCIÓN





#### PERSONAL INDEFINIDO





Aunque el hay mayor porcentaje de hombres, los contratos de las mujeres son más estables en proporción

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TIENDA





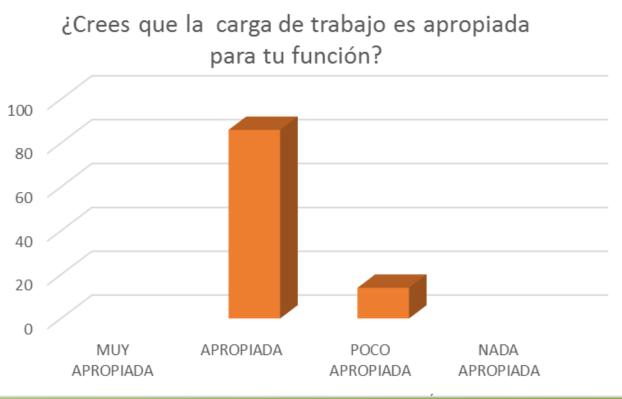
El sector de la producción está muy masculinizado, pero la responsable de la producción es una mujer.

En los puestos administrativos existe un pequeño porcentaje mayor en los hombres.

### TRABAJADORES: satisfacción del personal

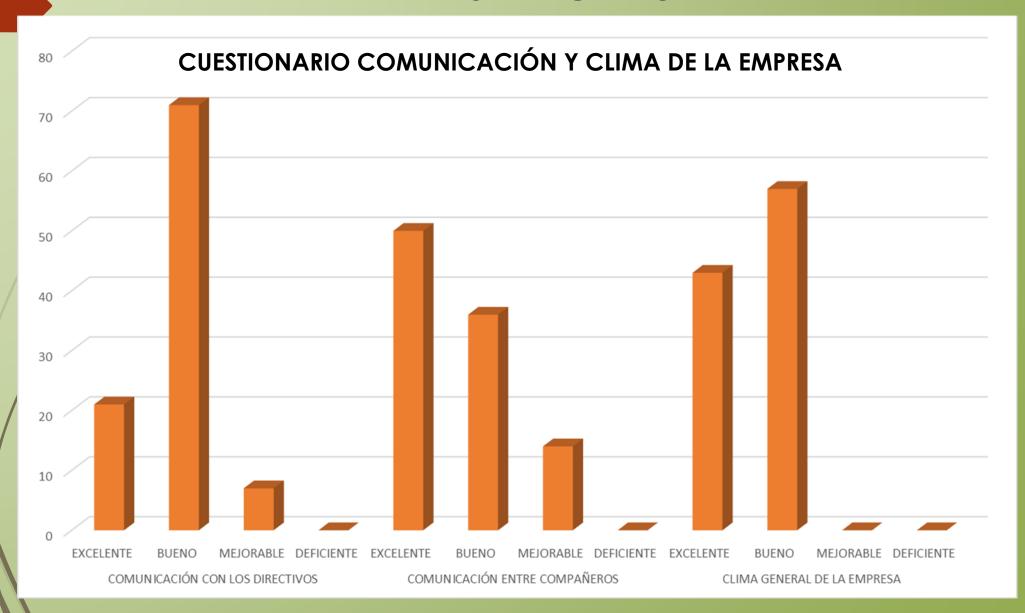
En Enero de 2022, se realizó un cuestionario a los empleados para evaluar la satisfacción dentro de la bodega.





El nivel de satisfacción respecto al trabajo se mantiene en el nivel alto/muy alto.

### **TRABAJADORES**



# **FORMACIÓN**

				HORAS DE FORMACIÓN POR PUESTO DE TRABAJO						
				ENÓLOGA- PERSONAL TÉCNICO		PERSONAL DE BODEGA			PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	
	TOTAL HORAS FORMACIÓN	Nº TOTAL / Nº TOTAL DE TRABAJADORE S QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN	VALOR MEDIO Horas	Horas formación	VALOR MEDIO Horas de formación/ trabajador técnico	Horas de formación / personal de bodega	VALOR MEDIO Horas de formación / personal de campaña (bodega)	VALOR MEDIO Horas formación/ personal indefinido de bodega	Horas de formación/ trabajador de Admón.	VALOR MEDIO Horas formación/ trabajador de Admón.
2020-2021	134	29/24	4.62	22	5.5	36	1.4	4	74	14.8
2021-2022	216	27/24	8	18	6	92	3.54	11.5	100	20

\*Datos hasta 31/08/2022

### ACCIDENTES LABORALES

	2019-2020	2020-2021	2021- 2022
Accidentes de trabajo con baja	0	0	1
Accidentes de trabajo sin baja	1	0	0
Enfermedades profesionales con baja	0	0	0
Enfermedades profesionales sin baja	0	0	0
Recaídas AT con baja	0	0	0
Bajas por Contingencias Comunes	0	0	0

### TIERRA Y CULTURA: relaciones con los vecinos

#### AÑO 2022

CUESTIONARIO PARA EL VECINDARIO				
Pregunta	Respuestas	Resultados %		
	NUNCA	87.5		
La cooperativa durante el año crea molestia para su vida	RARAS VECES	12.5		
diaria	FRECUENTEMENTE	0		
	SIEMPRE	0		
	INSUFICIENTE	0		
Cómo considera la iniciativas de apoyo a la comunidad	BASTANTE	20		
organizadas/ patrocinadas por	BUENO	80		
la cooperativa	EXCELENTE	0		
	NO	0		
La cooperativa está atenta a las necesidades de la	POCO	20		
comunidad	BASTANTE	80		
	AMPLIAMENTE	0		

#### RELACIONES CON EL TERRITORIO Y LA COMUNIDAD LOCAL

La cooperativa realiza distintas actividades durante el año, en la que involucra a los socios y socias de la cooperativa y al resto de la comunidad. Toda esta información la recogen en la revista "Generación Símbolo", que publican mínimo anualmente.

# RELACIONES CON EL TERRITORIO Y LA COMUNIDAD LOCAL PREMIOS SÍMBOLO 2022



#### RELACIONES CON EL TERRITORIO Y LA COMUNIDAD LOCAL

#### **OTRAS ACTIVIDADES 2022**



Concierto AirénFest María Aguado



Día del socio -Almuerzo popular en la bodega, y presentación vinos de la nueva campaña

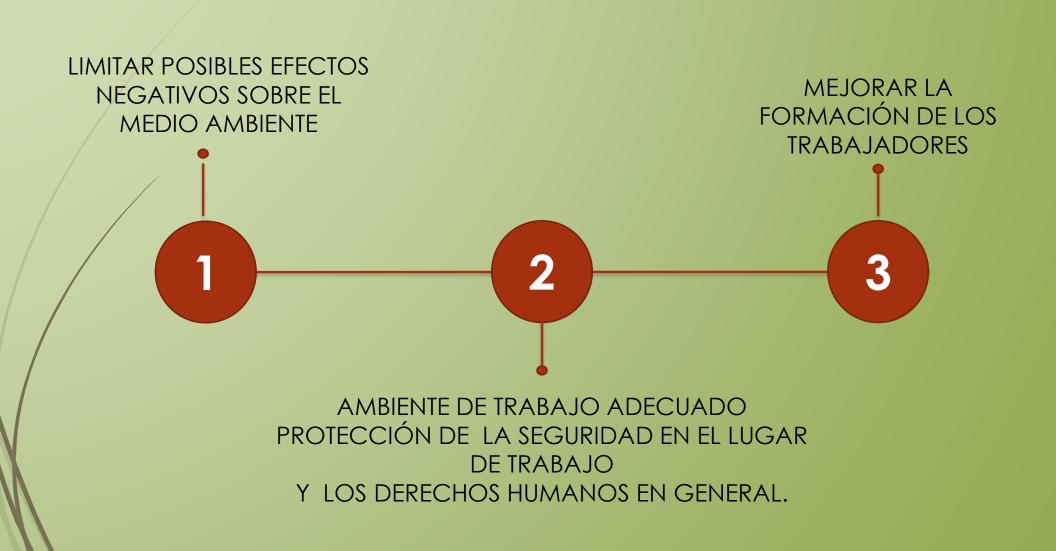


Concurso de dibujo infantil de Navidad, para incrementar el interés de la próxima generación por la cooperativa y la importancia de estas para sus familias



- ☐ Balance económico certificado por un organismo independiente.
- Control del consumo de agua, energía, productos enológicos, y detergentes.
- Reunión anual entre el presidente y los trabajadores.
- □ Aumento de las competencias internas mediante una formación específica.

### **OBJETIVOS 2022-2023**



### **OBJETIVOS 2022-2023**

	Nº	OBJETIVO GLOBAL	OBJETIVOS DE DETALLE	
		organizativas para limitar los posibles efectos negativos sobre el medio ambiente desde el punto de vista del ahorro de agua,	Adquisición de un cajón de orujo elevado para evitar el contacto del orujo con el suelo y la contaminación del agua del alcantarillado.	
			Instalación de equipo de refrigeración con más alta calificación de eficiencia energética.	
	posibles efectos negativos sobre el medio ambiente desde el punto de vista del ahorro de agu energía y recursos en general.  Se compromete a crear un ambiente de trabajo adecuado poniendo el respeto de sus trabajadores en el centro, protegiendo la seguridad en el lugar de trabajo, la diversidad y		Adquisición de depósitos e instalación de equipo de refrigeración interior con serpentines internos para ahorrar energía.	
			Instalación de prensa neumática.	
			Reuniones mensuales con los responsables de cada departamento donde se exponen las necesidades de la empresa e ideas de mejora.	
		ambiente de trabajo adecuado poniendo el respeto de sus trabajadores en el centro, protegiendo la seguridad en el lugar de trabajo, la diversidad y los derechos humanos en general.	Acondicionamiento de la zona de comedor y vestuarios	
			Instalación de depósitos nuevos de acero inoxidable con sistema de autolimpieza que conlleva una limpieza más corta y eficaz.	
			Priorizar la contratación de mujeres en campaña durante el proceso de selección de candidaturas, en caso de que existan.	
$\setminus$			Proponer en las próximas elecciones del consejo rector la candidatura de mujeres para igualar así el 30% de la masa social.	
		Mejorar la formación de todos los trabajadores	Garantizar que todo el personal eventual realice la formación básica sobre prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria y sostenibilidad	
	22.03		Realizado Protocolo de Prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.	
			Renovación por los trabajadores en noviembre del 2022 del carnet de DESA, validos hasta noviembre de 2024	



## BODEGAS SÍMBOLO SOC. COOP. DE CLM NTRA. SRA. DE CRIPTANA



Para cualquier información o aclaración no dude en ponerse en contacto con nosotros.

Para nuestra empresa es muy importante recibir impresiones, informes y sugerencias de todos los que entran en contacto con nosotros. Por lo tanto, le invitamos a que se ponga en contacto con nosotros y nos escriba si tiene preguntas sobre este Balance de Sostenibilidad y sobre nuestra organización en general.

DIRECCIÓN C/Concepción, 135 – 13610 CAMPO DE CRIPTANA (C. Real)

CONTACTOS Teléfonos: (+34) 926589036

E-MAIL: comunicacion@bodegassimbolo.com

WEB: www.bodegassimbolo.com