

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de
diciembre de 2020

COBEGA EMBOTELLADOR, S.L., (SOCIEDAD UNIPERSONAL)



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2020

Al socio único de Cobega Embotellador, S.L., (Sociedad Unipersonal):

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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Cobega Embotellador, S.L., (Sociedad Unipersonal) (en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la Tabla "Contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad del Administrador único

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Administrador único de Cobega Embotellador, S.L.U. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la Tabla "Contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" del citado Estado.

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

El Administrador único de Cobega Embotellador, S.L.U. es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado “Análisis de materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador único 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 la Sociedad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la Tabla “Contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad” del citado Estado.

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.

Este informe se
corresponde con el
sello distintivo
nº 20/21/02677
emitido por el
Col·legi de Censors
Jurats de Comptes
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

25 de junio de 2021

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE LA SOCIEDAD COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U.

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2020 de Cobega Embotellador, S.L.U. (en adelante "**COBEGA**") y se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, 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.

En su elaboración también se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en los Estándares de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera, COBEGA tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como en relación a la sociedad, que son relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades de negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se ha tenido en cuenta los asuntos relevantes identificados por COBEGA (ver apartado "Análisis de Materialidad"). De esta manera, en el presente estado de información no financiera se indica, para cada cuestión propuesta por la Ley 11/2018, la relevancia para la compañía, las políticas asociadas, los riesgos relacionados y los indicadores de referencia utilizados para su seguimiento y evaluación.

Finalmente, tal como indica la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, el presente estado de información no financiera está sometido a verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.

1. MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO

Cobega Embotellador, S.L.U. ("**COBEGA**") forma parte del Grupo Coca-Cola European Partners cuya sociedad dominante es Coca-Cola European Partners Plc ("**CCEP**") con sede en Reino Unido. El Grupo Coca-Cola European Partners es el resultado de una integración formalizada con fecha 28 de mayo de 2016 entre Coca-Cola European Partners Iberia, S.L.U. (anteriormente denominada Coca-Cola Iberian Partners, S.A.). Coca-Cola Iberian Partners, S.A., Coca-Cola Enterprises, Inc. y Coca-Cola Erfrischungsgetränke GmbH.

De acuerdo con la estrategia del Grupo Coca-Cola European Partners y su modelo de negocio geográfico organizado en cinco unidades de negocio en Europa, COBEGA se encuadra en la unidad de negocio denominada Iberia, formada por España, Portugal y Andorra. Su actividad principal es la fabricación, embotellado, distribución y comercialización de bebidas en el mercado español, portugués y andorrano a través de la venta de producto terminado a su Accionista Único Coca-Cola European Partners Iberia, S.L.U. ("**CCEP Iberia**"), quien desde el 1 de junio de 2013 se encarga, de manera única y exclusiva, de la fabricación, embotellado, distribución y comercialización de los productos comercializados bajo las marcas propiedad de The Coca-Cola Company en los territorios de España, Portugal y Andorra.

COBEGA se constituyó por un período de tiempo indefinido con fecha 1 de octubre de 2012. En el marco de la reestructuración organizativa comentada en el párrafo anterior, Cobega, S.A. transmitió previamente a la sociedad de nueva creación COBEGA, los activos y pasivos relacionados con el negocio de fabricación, venta y distribución de bebidas refrescantes englobadas en el contrato de concesión de The Coca-Cola Company en el territorio de Andorra, Cataluña, Aragón, Baleares y Canarias.

Conforme a este modelo operativo, COBEGA tiene como actividad principal la fabricación y prestación de servicios de comercialización y distribución de bebidas de las marcas de The Coca-Cola Company (Atlanta, U.S.A.), en virtud del contrato suscrito con su Socio Único, Coca-Cola European Partners Iberia, S.L.U.

COBEGA cuenta con dos fábricas, una en Barcelona y otra en Santa Cruz de Tenerife. En total mantiene operativos 17 centros de trabajo (oficinas administrativas, comerciales, 2 plantas de producción y 3 almacenes) en las siguientes Comunidades Autónomas:

- Aragón: con presencia en Huesca y Zaragoza.
- Baleares: con presencia en Palma de Mallorca, Ibiza y Menorca.
- Canarias: con presencia en Fuerteventura, La Palma, Lanzarote, Tacoronte, Telde y Tenerife Sur.
- Cataluña: con presencia en Cornellá de Llobregat, Esplugues, Girona, Lleida, Martorelles y Tarragona.

COBEGA cuenta en 2020 con una plantilla promedio de 1.155,52 empleados que se distribuyen de la siguiente manera: 64,34 Áreas de soporte al negocio; 541,06 Industrial y 550,12 Comercial. En 2019 la plantilla promedio ascendía a 1.227,41 empleados que se distribuyen de la siguiente manera: 62,51 Áreas de soporte al negocio; 585,26 Industrial y 579,64 Comercial.

La estrategia de COBEGA se enmarca dentro de la estrategia global de Coca-Cola European Partners, principalmente, dirigida a convertirse en una compañía total de bebidas a través de la expansión de su porfolio, con una clara orientación hacia el cliente, desarrollo y cuidado de sus empleados y la apuesta por la sostenibilidad. La estrategia de crecimiento se apoyará en los cinco imperativos estratégicos siguientes:

1. Foco en el crecimiento del negocio: aprovechando las oportunidades que ofrecen las variedades de la marca Coca-Cola, las bebidas energéticas y las innovaciones. El objetivo es convertirse en una compañía capaz de responder a los gustos y necesidades de los consumidores, innovando continuamente para ofrecer más opciones con menos azúcar, más información nutricional que ayuda a tomar decisiones correctas de compra y consumo, con envases más pequeños que permiten controlar la ingesta de azúcares con mayor facilidad, con una comunicación responsable y clara en medios y puntos de venta.
2. Situar al cliente y el consumidor en el centro de las actividades: mediante la mejora del servicio al cliente, la escucha y una mejor segmentación de los canales y del uso de las gestiones online.
3. Competitividad: mejorar la gestión a través de la tecnología, la transformación digital del negocio, así como, en las operaciones en equipos de frío.
4. Sostenibilidad y creación de valor para todos los grupos de interés.
5. Cultura corporativa y capacitación de nuestros equipos.

En paralelo, en los últimos cuatro años, el Grupo Coca-Cola European Partners ha desarrollado una estrategia de integración marcada por las mejoras en la cadena de suministro, optimización de la red de distribución, iniciativas en materia de productividad, etc.

El mercado en el que opera COBEGA, a pesar de enmarcarse en un entorno de crecimiento a largo plazo con unas potenciales ventas disponibles de 30 mil millones de euros en Europa Occidental durante los 10 próximos años, se caracteriza por desafíos relevantes. Entre otros, clientes más demandantes, consolidación de grupos de compras y consumidores que demandan más opciones y mayor calidad.

Por ello, COBEGA puede verse afectada por diferentes factores, tendencias que pueden materializarse en riesgos de diferente índole como aquellos relacionados con los cambios en las preferencias de los consumidores, regulatorios (en especial en el ámbito de la sostenibilidad y de carácter fiscal como impuestos a los ingredientes como azúcar), la integración económica y operativa de los tres diferentes Grupos que conformaron Coca-Cola European Partners en mayo de 2016, sin olvidarse de los riesgos propios de mercado, tales como la complejidad a la hora de mantener una competitividad adecuada, las relaciones con los principales clientes, el potencial encarecimiento de las materias primas y otros productos necesarios para el proceso productivo, los riesgos asociados a la calidad de los productos fabricados y comercializados.

Análisis de materialidad

Con el objetivo de proporcionar una información que responda a las necesidades de información de los grupos de interés, de forma previa a la elaboración del Estado de Información No Financiera, se ha tenido en cuenta el análisis de materialidad realizado para la estrategia de sostenibilidad AVANZAMOS en 2019 (que se desarrolla en el apartado 2. Cuestiones Medioambientales),

Para ello, se ha realizado una consulta a diferentes grupos de interés con el fin de identificar los asuntos materiales para Coca-Cola European Partners y sus sociedades dependientes.

Esta estrategia coloca la sostenibilidad en el corazón de la estrategia empresarial. Adicionalmente, se ha realizado un análisis interno basado en la experiencia en sostenibilidad acumulada a lo largo de los años por las sociedades que integraron Coca-Cola European Partners, y se han establecido como relevantes las siguientes áreas:

- **Nuestras bebidas**: seremos una compañía total de bebidas, que ofrezca a los consumidores una mayor variedad con un contenido menor de azúcar, o sin azúcar.
- **Nuestros envases**: recogeremos todos nuestros envases para que ninguno de ellos termine como residuo, especialmente en los océanos.
- **La sociedad**: seremos un agente de cambio positivo, promoviendo la inclusión, la igualdad, la diversidad, la seguridad y salud laboral y el desarrollo económico en la sociedad. Esto implica un compromiso con nuestros empleados y nuestras comunidades.
- **El agua**: el agua es una de nuestras principales materias primas y la compañía seguirá adoptando una gestión responsable y eficiente en la utilización de este recurso a lo largo de toda la cadena de valor.
- **El clima**: la compañía está comprometida con la lucha contra el cambio climático, cuyo objetivo es reducir las emisiones directas de carbono y utilizar electricidad 100% renovable.
- **La cadena de suministro**: la compañía se compromete a adquirir sus principales ingredientes y materias primas de manera responsable y sostenible.

Estas seis áreas han servido como base para la elaboración del Estado de Información No Financiera.

2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

The Coca-Cola Company y Coca-Cola European Partners han diseñado AVANZAMOS, la estrategia de sostenibilidad para Europa Occidental con horizonte en 2025. Sobre la base de muchos años de trabajo centrado en la sostenibilidad, y desarrollado a través de una estrecha consulta con diferentes grupos de interés, el plan coloca la sostenibilidad en el corazón de la estrategia empresarial. A través de AVANZAMOS, se están tomando medidas en seis áreas clave en las que las actividades de la compañía pueden tener un impacto significativo y en las que los grupos de interés consultados quieren que se prioricen. En cada una de ellas se ha adquirido una serie de compromisos que, juntos, proporcionan una dirección clara sobre cómo se pretende trabajar con los socios en la cadena de valor para construir un futuro mejor. Todos los ejes de actuación de AVANZAMOS contribuyen a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Si nos centramos en Envases, Agua, Clima y Cadena de Suministro, los **compromisos** concretos para estos cuatro ejes son:

Envases:

- Nos aseguraremos de que el 100% de nuestros envases siga siendo reciclables o reutilizables.

- Colaboraremos con socios locales y nacionales con la aspiración de recoger el 100% de todos nuestros envases.
- Trabajaremos para que, al menos, el 50% del material que utilizamos para los envases PET provenga de plástico reciclado (rPET).
- Utilizaremos la capacidad de reconocimiento de nuestras marcas para concienciar y crear cultura de reciclaje entre todos nuestros grupos de interés.
- Lideraremos la innovación en envases sostenibles, incluyendo materiales renovables y reduciendo los residuos provenientes de nuestros envases.

Agua:

- Protegeremos la sostenibilidad de los recursos hídricos con el fin de preservarlos para futuras generaciones.
- Reduiremos el agua que utilizamos en nuestros procesos de fabricación en un 20% y abordaremos el impacto que tiene su uso en nuestra cadena de suministro.
- Devolveremos en áreas de estrés hídrico el 100% del agua contenida en nuestras bebidas.

Clima:

- Reduiremos las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestras operaciones en un 50%.
- Reduiremos un 35% las emisiones de gases de efecto invernadero en toda nuestra cadena de valor.
- Seguiremos utilizando electricidad proveniente al 100% de fuentes renovables.

Cadena de Suministro

- Nos aseguraremos de que el 100% de nuestros principales ingredientes agrícolas y materias primas provengan de recursos sostenibles.
- Continuaremos incluyendo la sostenibilidad, la ética y los Derechos Humanos en nuestra cadena de suministro.

La definición de nuevos objetivos este año ha conllevado una revisión global de los datos del 2019, al ser el año base, pudiendo llevar a una ligera variación de los datos reportados el año anterior.

Los datos del año 2020 se han visto afectados extraordinariamente por la crisis de la COVID19, que ha modificado altamente los hábitos de consumo y en consecuencia la actividad productiva de nuestras plantas.

Por otro lado, en este punto, también hay que destacar que todas las plantas del Grupo cuentan con certificación de acuerdo a la norma ISO 14001:2015. Además, en todas ellas, se ha realizado un análisis de riesgos ambientales según la metodología de la UNE 150.008 que se enmarca en el contexto de la Ley 26/2007 de Responsabilidad Ambiental y su desarrollo reglamentario, atendiendo a la Orden ARM/1783/2011, que establece el orden de prioridad y el calendario de aprobación de las órdenes ministeriales por las que se fijará la fecha a partir de la cual será exigible la garantía obligatoria.

Los resultados de estos informes han sido analizados por el Departamento de Medio Ambiente de las plantas y, junto con la Dirección de la misma, han definido e implantado un plan de eliminación o mitigación de dichos riesgos ambientales.

En octubre de 2019, se publicó la Orden TEC/1023/2019, de 10 de octubre, por la que se establece la fecha a partir de la cual será exigible la constitución de la garantía financiera obligatoria para las actividades del anexo III de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, clasificadas como nivel de prioridad 3, mediante Orden ARM/1783/2011, de 22 de junio.

Tal y como establece el artículo 2 de esta nueva orden las actividades clasificadas con nivel de prioridad 3 en la Orden ARM/1783/2011 deberán disponer de una garantía financiera que les permita hacer frente a la responsabilidad medioambiental inherente a la actividad o actividades que pretendan desarrollar, en el plazo de dos años a contar desde la fecha de entrada en vigor de la presente orden.

Por todo ello, el sector de bebidas refrescantes (clasificado con nivel de prioridad 3) tiene la obligación de tener constituida una garantía financiera a partir del 16 de octubre de 2021.

Asimismo, CCEP Iberia tiene contratado un seguro de responsabilidad civil medioambiental cuyo valor de la póliza es de 20.000.000 € y COBEGA tiene 6 profesionales con funciones específicas en medio ambiente.

2.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos

2.1.1. Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

En línea con el concepto de Economía Circular, COBEGA lleva años trabajando para reducir la generación de residuos en sus operaciones y fomentar su valorización, habiendo conseguido importantes avances. En el 2020, la ratio de generación de residuos por litro de producto fabricado se ha situado en 5,36 g/lpf (7,48 g/lpf en 2019) y se ha destinado a valorización un 93% de los residuos. En los almacenes, se han generado 3.735 kg de residuos (13.007 kg en 2019). En 2019 se generó una cantidad superior de papel cartón de manera extraordinaria debido a la destrucción de obsoletos.

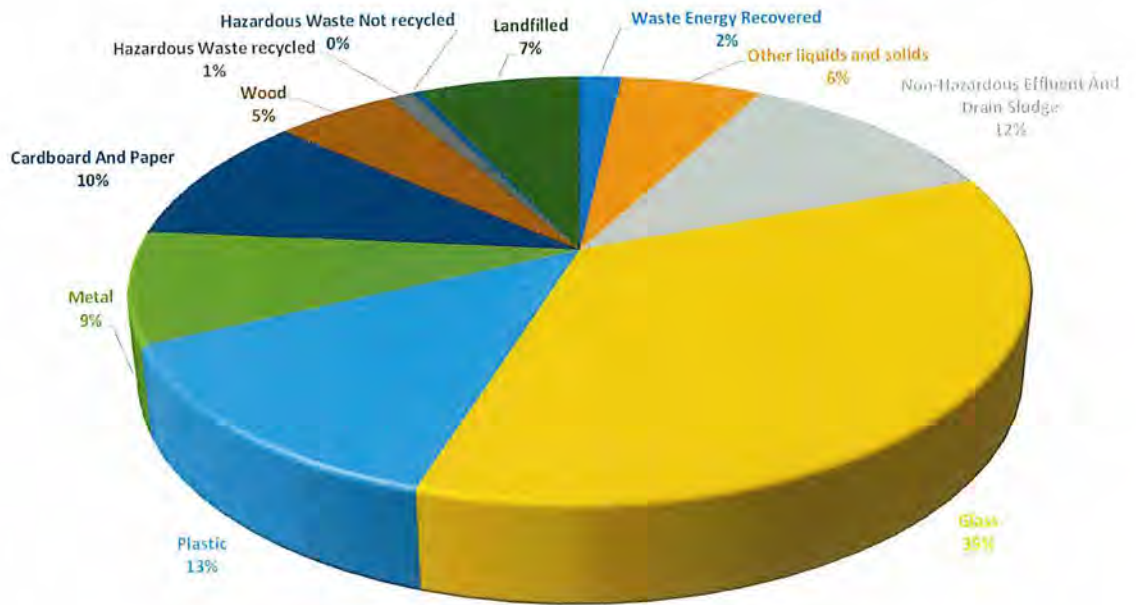
COBEGA	2010	2019	2020	%2020 vs 2010	%2020 vs 2019
R. Residuos (g/lpf)	9,25	7,54	5,36	-42%	-29%
% valorizado	89%	94%	93%	4%	-1%

Los datos de la tabla solo incluyen los residuos generados en los centros de producción.

El objetivo de la valorización (reutilización y reciclaje) de los residuos es dar una nueva vida a los recursos. Así, con la valorización se reduce el volumen de residuos que llega a los vertederos y se sustituyen las materias primas provenientes de recursos naturales por materiales recuperados. Por ello, en cada planta se realiza una cuidadosa labor de segregación de la totalidad de los residuos generados.

Además, COBEGA está llevando a cabo programas específicos para seguir disminuyendo la ratio de gramos de residuo por litro de producto fabricado.

A continuación, se presentan unas gráficas dónde se muestra la tipología de residuos que se generan en las plantas de COBEGA durante el ejercicio 2020.



Con el objetivo de contar con un equipo comprometido y cualificado en los diferentes ámbitos de la gestión medioambiental, los empleados de COBEGA reciben formación específica relacionada con la gestión de residuos. Esta formación está recogida en los planes de acogida y, periódicamente, se ve reforzada con formaciones más específicas tanto para residuos no peligrosos como para residuos peligrosos.

En relación con los envases, también se trabaja en el aligeramiento de los mismos y en la incorporación de material reciclado.

Los datos a nivel nacional de los envases son:

	2019	2020
Contenido reciclado (Primario / Secundario / Terciario) (%)	19,7	24,1

Cabe destacar por ejemplo, que en el ejercicio 2020 se ha iniciado el proyecto de incrementar al 50% el contenido de material reciclado en el film decorado. En el ejercicio 2019 se incrementó al 25% el contenido de RPET de todos nuestros envases de PET.

2.1.2. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Por el tipo de los productos que se comercializan existe un control muy estricto de las caducidades de los formatos de venta e ingredientes para la elaboración de los mismos. Los clientes requieren condiciones de suministro que maximicen la vida útil de los productos. Con los requisitos de trazabilidad en las líneas y en los almacenes se garantiza el cumplimiento de las vidas útiles exigidas por los clientes. Asimismo, se realizan colaboraciones con el Banco de Alimentos en las principales delegaciones comerciales.

2.2. Uso sostenible de los recursos

COBEGA está comprometida en el uso sostenible del agua. Por ello, dentro de la estrategia de sostenibilidad, se han definido unos compromisos y objetivos relativos al agua.

Uno de estos es proteger la sostenibilidad de los recursos hídricos con el fin de preservarlos para futuras generaciones. Para ello, se llevan a cabo evaluaciones de todos los suministros de agua (red y pozo) de las fábricas. A través de estas se examina la sostenibilidad del recurso agua, su calidad, disponibilidad, protección ambiental y el cumplimiento de las directrices corporativas, así como de la normativa aplicable. Además, contemplan información acerca de los riesgos que el cambio climático puede suponer para el acceso al agua. A partir de los resultados, se establece un Plan de Acción.

Otro compromiso adquirido en CCEP en la estrategia "Avanzamos" es reducir el agua que se utiliza en los procesos de fabricación en un 20% en 2025 (vs. 2010). En este campo, COBEGA mide su eficiencia en el uso del agua a través de la ratio que relaciona los litros de agua consumida por litro de producto fabricado. En el periodo 2010-2020, en las plantas de producción la reducción de la ratio de agua ha sido de un 10% y se ha situado en 1,92 l/lpf. En los almacenes y delegaciones, se han consumido un total de 215 m³ de agua durante el ejercicio 2020 frente a los 1.385 m³ del año anterior. Además del impacto de la COVID-19, la reducción de 2020 se debe a que ha habido cambios en algunas delegaciones donde no está desglosado el consumo de agua en la factura de alquiler.

COBEGA	2010	2019	2020	%2020 vs 2010	%2020 vs 2019
R. Agua (l/lpf)	2,13	1,93	1,92	-10%	-0,14%

La tabla solo incluye el uso de agua en los centros de producción.

Esta reducción se ha conseguido estableciendo, cada año, medidas de reducción de consumos. Por ejemplo, en 2019, se implantaron proyectos de optimización de uso de agua en los tratamientos de aguas de las plantas.

En relación con la energía, el compromiso adquirido va ligado a la reducción de la huella de carbono (ver apartado 2.3). COBEGA mide su eficiencia en el uso de la energía a través de la ratio que relaciona los kWh consumidos por 1.000 litros de producto fabricado. En el periodo 2010-2020, en las plantas de producción, la reducción de la ratio de energía ha sido de un 0,04% y se ha situado en 124 kWh/1000 lpf. En los almacenes y delegaciones comerciales, se han consumido un total de 1.477.304 kWh durante el ejercicio 2020 (1.921.599 kWh en 2019).

COBEGA	2010	2019	2020	%2020 vs 2010	%2020 vs 2019
R. Energía (kWh/1000lpf)	123,58	117,12	123,53	-0,04%	5%

La tabla solo incluye la energía consumida en los centros de producción.

La distribución energética en los centros operativos (no incluye almacenes y delegaciones comerciales) es:

Plantas	COBEGA	
	2019	2020
kWh/1000lpf		
Electricidad Renovable	59,8	63,6
Electricidad No Renovable	-	-
Gas Natural / Propano	49,1	49,6
Biogas	0,9	1,1
Diesel	8,3	9,3

Desde el ejercicio 2020 incluimos como consumo energético el biogas generado en nuestras depuradoras anaerobias y autoconsumido.

Esta reducción se ha conseguido estableciendo, cada año, medidas de reducción de consumos energéticos. Por ejemplo, en 2020, se ha llevado a cabo un proyecto para la instalación de aislamientos térmicos en todas las tuberías y válvulas. Estos aislamientos térmicos evitan pérdidas de calor y frío reduciendo con ello el consumo energético de vapor, en el caso de las instalaciones de calor, y reduciendo el consumo eléctrico en el caso de las instalaciones de frío. Con este proyecto, también se ha reducido la huella de carbono. En 2019, se desarrollaron proyectos de mejora en las sopladoras de las plantas, se instaló un economizador en Barcelona y controlador de compresores de baja, y se llevó a cabo la fase III de cambio del sistema de iluminación en la planta de Barcelona.

Otras actuaciones desarrolladas para la mejora de la eficiencia en su uso del agua y energía han consistido en la optimización de la herramienta comparativa para las empresas del Grupo CCEP Iberia de ratios de agua y energía por procesos y la implantación de la metodología *Operational Excellence*. Dicha metodología está enfocada en mejorar y optimizar procesos que, en el caso del uso sostenible de los recursos, tiene como objetivo reducir el consumo de agua y energía en el ámbito del área industrial.

Cabe añadir que, en las plantas de producción, se ha realizado en 2020 y 2019 auditorías energéticas de acuerdo al RD56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativas a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía.

La electricidad contratada en las plantas, almacenes y la mayoría de las delegaciones comerciales es electricidad con garantía de origen renovable y se dispone de los correspondientes certificados.

Con el objetivo de contar con un equipo comprometido y cualificado en los diferentes ámbitos de la gestión medioambiental, los empleados de COBEGA reciben formación específica relacionada con la eficiencia en el consumo de agua y energía.

Por último, existen planes para la reducción de los pesos de los envases y embalajes cuyos resultados son muy influenciados por el mix de venta. Estos resultados son a nivel nacional:

Peso envases (Tn)	2019	2020
Aluminio (Primario)	23.423	26.199
Acero (Primario)	26.143	9.124
PET (Primario)	39.389	34.099
Vidrio (Primario)	35.280	19.418
Otros envases primarios	4.487	3.267
Peso total packaging (Primario / Secundario / Terciario)	141.081	103.384
Ratio Packaging (g/lpf)*	47,31	42,21

* Ratio packaging incluye vidrio rellenable

Estos datos de materias primas de embalajes, se presentan a nivel de territorio español ya que CCEP-Iberia cuenta con un modelo de producción circular enfocado al cliente y optimización de costes. Este hecho implica que ciertas referencias se produzcan en algunas plantas y se distribuyan a lo largo del territorio nacional y en menor medida a otras sociedades del Grupo CCEP. Por ello, el número de envases por sociedad no es representativo de los envases que se ponen en el mercado en el territorio donde opera la Sociedad.

En relación a otras materias primas, las plantas de COBEGA han consumido en 2020, aproximadamente, un total de 41.112 toneladas de gas carbónico, azúcar o edulcorantes.

2.3. Cambio climático

En lo que respecta al clima, COBEGA entiende que el cambio climático es un reto global y su compromiso es contribuir al esfuerzo para luchar contra el cambio climático, a través de cuatro líneas estratégicas incluidas en la estrategia "AVANZAMOS" de CCEP:

1. Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de la cadena de valor un 30% en 2030 con respecto a 2019.
2. Ser Cero emisiones en 2040.
3. Seguir utilizando electricidad 100% renovable.
4. Adaptarse con antelación a los efectos del cambio climático.

En los últimos años, se han llevado a cabo diferentes acciones para reducir la huella de carbono. A continuación, se detallan algunos ejemplos:

- El 100% de los nuevos equipos de refrigeración de media y alta potencia adquiridos e instalados en los puntos de venta disponen de dispositivos de eficiencia energética.
- Se ha trabajado en la sustitución de equipos de frío por nuevos modelos libres de HFCs.
- Se han implantado planes de acción para reducir el consumo energético en las instalaciones de CCEP.

- Se ha contratado electricidad con garantía de origen renovable.
- Se ha implantado el programa 'Reuniones Excelentes' que incluye medidas para fomentar la video conferencia, que minimizan el número de desplazamientos a otras localizaciones.
- Se ha lanzado una iniciativa con una empresa de servicio de taxis cuya flota es, en un 60%, híbrida.
- Se trabaja en el aligeramiento de los envases.
- Se ha incrementado el porcentaje de material reciclado en los envases y embalajes.
- Se ha iniciado la distribución de los productos por tren y con camiones a gas natural

Estos proyectos y otros proyectos adicionales han permitido reducir la huella de carbono tanto en las operaciones directas como en la cadena de valor.

En relación al compromiso establecido en la nueva Estrategia del Clima en España, de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de la cadena de valor un 30% en 2030 (vs. 2019), la reducción de la huella de carbono de COBEGA en el periodo 2019-2020 ha sido del 26%.

A continuación, se presentan los datos de la huella de carbono a nivel de COBEGA de los ejercicios 2019 y 2020 por alcance.

Alcances	Toneladas 2019	Toneladas 2020
Alcance 1 (tCO _{2eq})	15.770	11.563
Alcance 2 (método basado en el mercado-tCO _{2eq})	435	234
Alcance 2 (método basado en la ubicación-tCO _{2eq})	14.109	10.823
Alcance 3 (Cadena de valor-tCO _{2eq})	234.589	173.028

Las cifras del alcance 1 incluyen: fuentes directas de emisiones derivadas del combustible que utilizamos para la fabricación y nuestros propios vehículos y emisiones fugitivas.

Las cifras del alcance 2 incluyen: fuentes indirectas de emisiones provenientes de la electricidad comprada que utilizamos en nuestras instalaciones. El Alcance 2 con el método basado en la ubicación, son las emisiones que tendríamos sin las garantías de origen de la electricidad.

Las cifras del alcance 3 incluyen: fuentes indirectas asociadas con la electricidad utilizada por nuestros equipos de cold drink en las instalaciones de nuestros clientes, los viajes de negocios de nuestros empleados por ferrocarril y aire, las emisiones relacionadas con el suministro de agua y el tratamiento del agua, las emisiones provenientes del tratamiento de residuos, el combustible utilizado por nuestros distribuidores externos, y otras emisiones relacionadas con la energía que no se hayan contabilizado ya en los ámbitos 1 y 2. Asimismo, en el alcance 3 se incluye la huella de carbono de los envases y los ingredientes.

Igualmente se verifican que las emisiones de nuestras calderas cumplen la legislación vigente en función del tipo de combustible utilizado.

2.4. Protección de la biodiversidad

Con la construcción de la planta de Barcelona, surgió la oportunidad de construir un conector biológico en la propia planta, como experiencia pionera en un entorno industrial. El conector biológico tiene la función de facilitar la circulación de animales y plantas entre diferentes espacios naturales separados por barreras como infraestructuras o zonas urbanas.

El conector de Can Fenosa reproduce las tres comunidades básicas de las zonas que conecta: el encinar y el robledal con los ambientes de orilla del fondo del valle pasando, en los terrenos más llanos, por una formación forestal de llanura, de forma que constituye una transición gradual desde la estructura y composición de la vegetación característica de la Sierra Litoral hasta la vegetación de orilla en su tramo final más cercano al ambiente de laguna y el río Besòs.

A lo largo del conector se han construido cuatro pequeñas presas para favorecer ambientes acuáticos que provocan un pequeño estancamiento del curso de agua en las épocas en las que hay circulación de agua y contribuyen al mantenimiento de la humedad del suelo y al desarrollo de la vegetación de orilla, y al mismo tiempo, constituyen zonas de gran valor que pueden ser colonizadas por anfibios como salamandras, tritones, ranas y sapos de diversas especies. También se han instalado cajas nido para murciélagos, herrerillos, agateadores y búhos.

Por la ubicación actual de las delegaciones comerciales, la planta de Tenerife y oficinas de COBEGA no existe un sistema específico de protección de la biodiversidad que implique un desarrollo en este apartado al no estar en áreas protegidas.

2.5. Prevención de contaminación acústica y lumínica

Dentro del marco de la prevención de la contaminación realizamos controles periódicos de del ruido ambiental no derivándose ningún incumplimiento de los mismos. En relación a los requisitos establecidos acerca de la contaminación lumínica, se cumple con lo establecido en la Autorización ambiental integrada.

3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1. Empleo

3.1.1. *Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional y número total y distribución de modalidades de contrato*

El número total promedio de empleados, así como, su distribución por sexo, edad y clasificación profesional en los centros de trabajo donde opera COBEGA es el siguiente:

2020 (31/12/2020)

Clasificación Profesional (*)	Tipo de contrato	Femenino					Masculino					Total general
		< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total Fem.	< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total Mas.	
Directores/ Responsables área funcional/ Gerentes	Fijo	-	1	9	-	10	-	1	17	11	29	39
Mandos Intermedios	Fijo	-	14	15	14	43	-	10	45	77	132	175
	Eventual	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Responsables y técnicos especializados	Fijo	1	9	4	5	19	3	12	39	34	88	107
Frontline/Staff/Operarios/ Auxiliares	Eventual	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Fijo	9	57	66	46	178	13	95	181	237	526	704
	Eventual	11	24	8	2	45	9	23	14	2	48	93
Total		22	106	102	67	297	25	141	296	361	823	1120

2019 (31/12/2019)

Clasificación Profesional (*)	Tipo de contrato	Femenino					Masculino					Total general
		< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total Fem.	< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total Mas.	
Directores/ Responsables área funcional/ Gerentes	Fijo	-	2	8	1	11	-	5	16	9	30	41
Mandos Intermedios	Eventual	-	1	-	-	1	-	1	1	-	2	3
	Fijo	-	11	8	8	27	-	17	47	83	147	174
Responsables y técnicos especializados	Fijo	2	12	10	4	28	-	10	33	31	74	102
Frontline/Staff/Operarios/ Auxiliares	Eventual	34	40	21	1	96	23	53	37	9	122	218
	Fijo	3	45	56	47	151	20	85	173	220	498	649
	Fijo Discontinuo	1	-	-	-	1	-	1	-	-	1	2
Total		40	111	103	61	315	43	172	307	352	874	1.189

3.1.2. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

El número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional de los ejercicios 2020 y 2019 es el siguiente:

2020

Clasificación profesional	Tipo de contrato	Femenino					Masculino					Total General
		< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total fem	< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total masc	
Directores/ Resp. área funcional/Gerentes	Fijo	-	1,00	7,00	2,00	10,00	-	1,00	19,00	9,90	29,9	39,9
Mandos Intermedios	Fijo	-	9,00	13,00	8,83	30,83	-	15,66	46,67	86,00	148,33	179,16
	Eventual	-	-	-	-	0,00	-	1,00			1	1
Responsables y técnicos especializados	Fijo	1,91	13,00	10,74	3,17	28,82	1,50	7,94	32,00	34,51	75,95	104,77
	Eventual	0,09	-	-	-	0,09	0,78	-	-	-	0,78	0,87
Frontline/Staff/ Operarios/ Auxiliares	Fijo	7,00	50,37	58,88	52,12	168,37	14,89	95,12	183,36	234,37	527,74	696,11
	Fijo Discontinuo	1,72	0,84	0,34	-	2,90	-	2,61	0,43	1,16	4,2	7,1
	Eventual	14,62	28,16	13,26	1,33	57,36	11,63	30,80	20,66	6,15	69,24	126,61
Total		25,34	102,37	103,22	67,45	298,38	28,8	154,13	302,12	372,09	857,14	1155,52

2019

Clasificación profesional	Tipo de contrato	Femenino					Masculino					Total General
		< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total fem	< 30 años	30 - 39 años	40 - 49 años	≥ 50 años	Total masc	
Directores/ Resp. área funcional/Gerentes	Fijo	0,00	2,00	8,23	1,08	11,31	0,00	4,50	15,92	9,08	29,5	40,81
Mandos Intermedios	Eventual	0,00	0,27	0,00	0,00	0,27	0,00	0,98	1,69	0,00	2,67	2,94
	Fijo	0,00	11,79	7,69	8,33	27,81	0,00	19,51	46,47	85,58	151,56	179,37
Responsables y técnicos especializados	Eventual	0,00	0,48	0,00	0,00	0,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,48
	Fijo	1,47	12,12	9,74	4,33	27,66	0,92	9,55	32,50	31,67	74,64	102,30
Frontline/Staff/ Operarios/ Auxiliares	Eventual	25,85	35,33	15,83	0,37	77,38	25,50	56,94	42,31	9,18	133,93	211,31
	Fijo	3,70	48,08	59,50	46,74	158,02	23,30	95,41	178,28	223,99	520,98	679,00
	Fijo Discontinuo	2,48	1,30	0,51	0,00	4,29	0,55	4,19	1,12	1,05	6,91	11,20
Total		33,50	111,37	101,50	60,85	307,22	50,27	191,08	318,29	360,55	920,19	1.227,41

No se han formalizado contratos a tiempo parcial. No se han incluido en la clasificación profesional las personas con contrato de formación por no ser relevantes en el cómputo global de la Sociedad.

La plantilla media de mujeres representa en 2020 el 26% de la plantilla total de COBEGA frente al 25% del ejercicio anterior. En los últimos años se ha potenciado el incremento de la representación de mujeres en todas las categorías, impulsando los entornos de fábrica y puestos directivos. Por su parte, el programa de Diversidad de CCEP Iberia, al que está adscrito COBEGA, incluye como tres grandes palancas, la incorporación, la promoción y la preparación de mujeres. En concreto en la parte de incorporación, se garantiza que en las listas de candidaturas no existe ningún tipo de discriminación por género ni de cualquier otro tipo.

El número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional de los ejercicios 2020 y 2019 es el siguiente:

2020

Clasificación profesional	Femenino				Masculino			
	30 – 39 años	40 – 49 años	≥ 50 años	Total fem	30 – 39 años	40 – 49 años	≥ 50 años	Total masc
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	-	-	-	-	-	-	-	-
Mandos Intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsables y técnicos especializados	-	-	-	-	-	-	-	-
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	1	-	1	2	1	-	2	3

2019

Clasificación profesional	Femenino				Masculino			
	30 – 39 años	40 – 49 años	≥ 50 años	Total fem	30 – 39 años	40 – 49 años	≥ 50 años	Total masc
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	-	-	1	1	-	-	1	1
Mandos Intermedios	-	-	-	-	-	-	4	4
Responsables y técnicos especializados	1	-	1	2	-	-	-	-
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	-	1	-	1	2	2	5	9

3.1.3. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

La retribución y compensación de los empleados de COBEGA se asienta sobre los principios de competitividad respecto a las tendencias de mercado, equidad interna y reconocimiento del desempeño, así como la contribución de sus empleados a la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía, incluyendo beneficios sociales tendentes a garantizar el bienestar físico, emocional y financiero de su plantilla.

Las remuneraciones medias parten del sistema de clasificación profesional aplicable a cada uno de los empleados de COBEGA, sin distinción por sexo ni edad, y con respeto a lo recogido en los cinco Convenios Colectivos vigentes que resultan de aplicación en la actualidad y tal como se describe en el apartado 3.2.

El cálculo ha sido realizado teniendo en cuenta el salario bruto real percibido, incluyendo la retribución variable. Ésta última ha considerado en el caso del plan de bonus anual de CCEP el nivel de desempeño individual, pero no así los resultados de negocio y ello a la vista de que coexisten diferentes planes (Europeo, de Unidad de Negocio o de País) que impedirían hacer una comparación justa de la remuneración percibida por cada empleado. Finalmente, se han anualizado las retribuciones percibidas por empleados que no han prestado servicios durante todo el ejercicio.

Sexo	Femenino	Masculino
2020	40.971	49.478
2019	40.192	46.603

Edad	Retribución Media por Sexo	
	2020	2019
< 30 años	33.642	33.197
Entre 30 y 39	37.853	38.201
Entre 40 y 49	48.405	45.378
≥ 50 años	57.656	57.803

Sexo	Remuneración media por categoría profesional	
	2020	2019
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	134.889	130.098
Mandos Intermedios	76.072	73.119
Responsables y técnicos especializados	51.857	50.775
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	39.008	38.156

El Administrador Único de la Sociedad es su Socio Único (CCEP Iberia) representada por D. Francesc Cosano Jordá. Durante los ejercicios 2020 y 2019, el Administrador Único (persona jurídica y la persona física que lo representa) no ha percibido retribución alguna de la Sociedad.

No se han concedido anticipos ni créditos ni se han asumido obligaciones por cuenta del Administrador Único. Asimismo, no existe obligación alguna contraída por parte de la Sociedad en materia de pensiones o de pago de primas de seguro de vida, respecto al Administrador Único.

Las funciones de Alta Dirección han sido desempeñadas por el Administrador Único de la Sociedad, conjuntamente con la Dirección del Grupo Coca-Cola European Partners Iberia.

3.1.4. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

La ratio de brecha salarial entre géneros se ha calculado, partiendo del criterio de cálculo descrito en el punto anterior, conforme a la siguiente fórmula: remuneración media hombres menos remuneración media mujeres dividido por remuneración media hombre y multiplicado por 100.

Brecha salarial absoluta 2020: 17,19%.

Brecha salarial absoluta 2019: 13,76%

A la vista de que esta ratio es de carácter absoluto y la diferencia observada tanto en este punto como en el anterior podría estar presumiblemente condicionada por cuestiones tales como la antigüedad en la compañía, las diferencias entre convenios colectivos de aplicación, la edad o experiencia previa, la distribución de hombres y mujeres en términos de clasificación profesional o en áreas funcionales, etc. el grupo CCEP puso en marcha un proyecto de análisis de brecha salarial.

De dicho estudio se concluye que el dato de brecha salarial ajustada en 2019 fue del 5,97%.

La fórmula empleada para este cálculo es la siguiente: $BSA = (\text{mediana del salario de los hombres en el segmento de muestra comparable}) - \text{mediana del salario de las mujeres en el segmento de muestra comparable}) / \text{mediana del salario de los hombres en el segmento de muestra comparable}$ y ponderada por el número de individuos en ese segmento.

3.1.5. *Implantación de políticas de desconexión laboral*

Dentro del área de Recursos Humanos, se está trabajando en un programa de Wellbeing (Bienestar de los empleados) en todas las sociedades que conforman CCEP Iberia, así como en todos los países de CCEP, en el que se incluyen, entre otras cuestiones, recomendaciones de desconexión laboral, políticas de reducción de viajes y facilitación de herramientas para realización de videoconferencias y trabajo en remoto, así como acciones formativas al respecto, y todo ello para la mejora del bienestar de todos nuestros empleados.

En 2020, un año marcado por la COVID-19, el compromiso de todos los empleados, pero especialmente de aquellos en contacto directo con la cadena de producción y los clientes, han sido clave para garantizar la continuidad del negocio. Este compromiso, unido a una gran infraestructura tecnológica, nos permitió adaptarnos de forma rápida a distintos contextos de trabajo, desde la flexibilidad y la resiliencia.

En este contexto tomaron gran relevancia algunas acciones vinculadas a nuestras políticas Being well y Being connected, con el objetivo de darle a los trabajadores condiciones seguras dentro de sus entornos de trabajo, aun en las situaciones más difíciles.

Como parte de las acciones orientadas al cuidado y desarrollo de nuestros trabajadores, para definir nuestras acciones, cada año, realizamos encuestas a toda nuestra plantilla para conocer cómo es su día a día; lo que nos permite impulsar nuevos proyectos que den respuesta a las principales expectativas de nuestros trabajadores.

En 2020, más de 2.500 personas respondieron a esta consulta, con unos resultados que sacaron a la luz un elevado índice de bienestar.

Durante 2020 hemos actualizado continuamente nuestra forma de trabajar a las circunstancias, con el foco en mantener las mejoras condiciones para nuestros equipos. Nuestra prioridad ha sido proteger la salud de nuestros empleados y la de sus familias.

Entre otras actuaciones, reforzamos las medidas y equipos de seguridad y habilitamos la opción de trabajar en remoto en aquellas funciones donde es posible hacerlo. Además, dimos compensaciones económicas extraordinarias en las semanas más duras de la pandemia a cada uno de los empleados que siguieron desarrollando sus actividades de manera presencial, tanto en las fábricas y como en tareas comerciales.

En este contexto, también participamos en la elaboración del estudio de "Salud y Bienestar Diversidad Generacional COVID-19 en el ámbito laboral" que desarrolló el Observatorio Generación & Talento.

Formación para el bienestar

A partir de los resultados obtenidos y las necesidades identificadas en la encuesta anual, en 2020, más de 1.200 empleados de todas las áreas participaron en los programas de formación Wellbeing Energy y Wellbeing Conversations, con el objetivo de ayudarles a canalizar y digerir su energía en el contexto del confinamiento, proporcionando a los equipos el acceso a herramientas de comunicación para facilitar el trabajo a distancia como parte de las rutinas actuales. Estas iniciativas puestas en marcha en un contexto particular tienen vocación de continuidad durante 2021.

3.1.6. Empleados con discapacidad

El número de empleados con discapacidad del ejercicio 2020 es el siguiente:

Gr. entre 33% y 65% con ayudas	Grado entre 33% y 65%
1	9

El número de empleados con discapacidad del ejercicio 2019 es el siguiente:

Gr. entre 33% y 65% con ayudas	Grado entre 33% y 65%
0	10

En COBEGA, así como en todas las sociedades del grupo que conforma CCEP Iberia, se ha puesto en marcha un programa de diversidad, que hace foco en la Dimensión de la Discapacidad. Lleva a cabo programas de formación para prevenir los sesgos inconscientes hacia la inclusión de personas con capacidades diferentes, así como un programa para acompañar posibles discapacidades en el entorno de los empleados actuales. Programa por el que se les facilita el acompañamiento en la certificación, así como en la formación en información de sus capacidades.

Durante el año 2020, hemos puesto en marcha un programa para acompañar, de forma totalmente confidencial, el afloramiento de discapacidades dentro de nuestros empleados. Algunos empleados de CCEP desconocen que sus dolencias habituales son susceptibles de poder obtener un certificado oficial de discapacidad y a través de la Fundación Adecco y de un plan de comunicación exhaustivo que hemos llevado a cabo, podrán informarse y eventualmente obtener beneficios por ello.

3.2. Organización del trabajo

3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

A continuación, se resumen los principales aspectos de organización del trabajo, jornada, descansos y vacaciones regulados en los distintos Convenios Colectivos de aplicación en COBEGA.

COBEGA tiene los siguientes Convenios Colectivos de empresa en función del área geográfica donde se encuentre ubicado el centro de trabajo:

- Convenio Colectivo de la empresa Cobega Embotellador, SLU, Las Palmas de Gran Canaria.
- Convenio Colectivo de la empresa Cobega Embotellador, SLU, Tenerife.
- Convenio Colectivo de la empresa Cobega Embotellador, SLU, Cataluña.
- Convenio Colectivo de la empresa Cobega Embotellador, SLU, Aragón.
- Convenio Colectivo de la empresa Cobega Embotellador, SLU, Baleares.

COBEGA – C.C. Las Palmas	
Organización del trabajo	Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán las condiciones personales o económicas vigentes, sino que tenderán a mejorarlas,
Jornada de trabajo	40 h/sem de lunes a viernes. Reducción 24 y 31 diciembre y 5 enero trabajan 5 horas.
Descansos	Descanso: 17 minutos (considerado tiempo efectivo de trabajo).
Vacaciones	24 días laborables. Si se fraccionan a solicitud de la empresa, tendrá 25 días laborables.
COBEGA – C.C. Tenerife	
Organización del trabajo	Corresponde a la Dirección de COBEGA EMBOTELLADOR SLU
Jornada de trabajo	40 h/sem de lunes a viernes. Reducción 24 y 31 diciembre y 5 de enero trabajan 4 horas. Personal administrativo. Jornada intensiva verano y reducción horaria (de aplicación a los administrativos con jornada de 8 a 15 h.). En el área de Supply Chain, el personal incorporado desde 2012 está contratado con jornada de lunes a domingos. Se podrán trabajar 26 FDS al año. En acuerdo fuera de convenio, se acuerda el importe de sábado trabajado por 30€ y el Domingo, 40€, con los descansos intersemanales establecidos.
Descansos	Computados como trabajo efectivo, 17 minutos (bocadillo). En caso de realizar el turno de noche, el descanso es de 25 minutos.
Vacaciones	25 días laborables. Si se fraccionan a solicitud de la empresa, el trabajador/a tendrá derecho a 26 días laborables.
COBEGA – C.C. Cataluña	
Organización del trabajo	La organización corresponde a la Dirección de la Empresa. En modificaciones de condiciones de trabajo de carácter colectivo, se estará a lo dispuesto en el ET. En las de carácter individual, se intentará llegar a acuerdo. En caso de conflicto, cualquiera de las partes puede solicitar intervención de TLC en procedimiento de Conciliación y Mediación.
Jornada de trabajo	1.792 horas de trabajo efectivo en jornada diurna y 1.624 de horas de trabajo efectivo en jornada nocturna. Para el personal sujeto a horario realizará 7,45h de trabajo efectivo diario y 7,15h de trabajo efectivo diario para el turno de noche, de lunes a viernes. La distribución de la jornada del turno de noche en 3 turnos de producción será de 22h a 6h y se compensarán los 15 minutos diarios de exceso reduciendo el turno del viernes por la noche en el mismo tiempo. Se establecen 26 semanas al año de "campaña" donde el podrá contratar personal con jornada de lunes a domingo con dos días consecutivos de fiesta intersemanal. Para los comerciales se fija trabajar 3 sábados a cambio de 5 días libres. 15 minutos para el descanso de bocadillo a cargo del trabajador (a excepción del centro de Esplugues e Ilumina) 30 minutos para efectuar la comida (15 min irán a cargo de la empresa y 15 min a cargo del trabajador) (a excepción del centro de Esplugues e Ilumina) Se contempla la posibilidad de modificar el sistema de rotación en situaciones extraordinarias (cuidado de familiares).
Descansos	15 minutos para el descanso de bocadillo a cargo del trabajador. (a excepción del centro de Esplugues e Ilumina) 30 minutos para efectuar la comida (15 min irán a cargo de la empresa y 15 min a cargo del trabajador) (a excepción del centro de Esplugues e Ilumina)
Vacaciones	25 días laborables. Industrial 3 semanas en verano y dos en invierno. Comercial en 12 meses.

COBEGA – C.C. Aragón	
Organización del trabajo	La empresa determinará la tarea a realizar para cada empleado.
Jornada de trabajo	40h/ semanales de L a V (8 horas diarias) El personal de administración y servicios complementarios, realizará su trabajo a tiempo. El personal de distribución y ventas, por sus características especiales, realizará su trabajo a tarea en jornada máxima de 8h.
Descansos	El descanso semanal se realizará el sábado y el domingo, para el descanso en jornada. La empresa cuando la jornada de trabajo se realice de manera continuada, establecerá un descanso de 20 minutos.
Vacaciones	25 días laborables. Se programa el disfrute en dos tramos, el de invierno y el de verano este último abarcando del 15 de junio al 15 de septiembre. Se establece programar los turnos vacacionales antes del 30 de noviembre del año anterior al disfrute de las mismas.
COBEGA – C.C. Baleares	
Organización del trabajo	La organización corresponde a la Dirección de la Empresa. La Representación de los Trabajadores tendrá la función de asesoramiento. Los nuevos sistemas no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, sino que tenderán a mejorar.
Jornada de trabajo	40 horas semanales de trabajo efectivo de L a V durante todo el año, Se podrá contratar personal con prestación de la jornada distinta a la establecida con carácter general de acuerdo con el CE. El personal del área industrial desde 2011 jornada de L a D.
Descansos	20 minutos bocadillo (considerado como trabajo efectivo).
Vacaciones	25 días laborables, en dos ciclos y de mutuo acuerdo.

3.2.2. Número de horas de absentismo

El número de horas de absentismo distinguiendo entre accidente, enfermedad, y el porcentaje que representa sobre el total de horas contratadas en los ejercicios 2020 y 2019 el siguiente:

Año	% Absentismo Legal (IT+AT)			Horas Contratadas	Horas Accidente	Horas Enfermedad
	Accidente	Enfermedad	Total	Total	Total	Total
2020	1,38	5,14	6,53	2.369.021,25	32.780,25	121.837,86
2019	0,34	4,00	4,34	2.485.092,45	8.540,75	99.350,62

3.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

- Flexibilidad horaria a la entrada y la salida al trabajo.
- Comedor laboral y ayudas para la comida.
- Seguro médico para trabajadores y cónyuge e hijos a precio inferior que mercado.
- Personal con vehículo rotulado, salir y volver desde casa sin pasar por el centro de trabajo (salvo día de reunión).

- Se han tenido en cuenta medidas especiales durante la pandemia que siguen todavía en vigor, mientras siga prevaleciendo el estado de alarma

3.3. Salud y seguridad

El sistema de seguridad y salud se encuentra implantado y gestionado tomando como referencia a la normativa legal aplicable y normas de reconocido prestigio y difusión internacional. En este sentido, durante el año 2020, se ha completado con éxito en la organización la transición desde los estándares OHSAS 18.001 a las normas ISO 45.001 obteniendo la certificación. Además se tienen en cuenta igualmente los requisitos operativos de seguridad establecidos por The Coca-Cola Company.

Anualmente se realizan distintas auditorías internas y externas que verifican la implementación efectiva de los sistemas, buscando además la mejora continua en este ámbito.

Junto a estos sistemas de gestión, se cuenta con un Plan de Prevención por sociedad que ayuda a establecer una estructura organizativa compuesta por distintos procedimientos de trabajo.

Asimismo, se trabaja en la introducción de más herramientas y métodos que permitan hacer llegar la prevención de riesgos laborales a todos los niveles, facilitando así una participación continua y proactiva de todo el personal. Se han desarrollado programas como el Programa de Observaciones Preventivas (Zero Accidentes), el Equipo SAT, las Lecciones Aprendidas o los Workshops, entre otros. Estos programas tienen enfoque preventivo y de detección de puntos de actuación en algunos de los casos, lo que permite ampliar cada vez más el abanico de actuación y llegando a más áreas y ofreciéndole el liderazgo al personal, como ocurre en el caso del equipo SAT que es gestionado directamente por el personal de Almacén.

En el ejercicio 2020 y tras la declaración de situación de pandemia mundial por el brote del virus SARS-CoV2 (Covid19), y la crisis sanitaria creada por un escenario de transmisión comunitaria generalizada, la empresa ha adoptado y ha ido actualizando medidas de prevención con el objetivo de evitar contagios entre el personal, en línea con lo requerido y recomendaciones emitidas en cada momento por las Autoridades Sanitarias (Ministerio de Sanidad y autoridades competentes sanitarias de las CCAA).

En un primer momento, se evaluó el riesgo de exposición en que se podían encontrar las personas trabajadoras en cada una de la tareas y actividades que se realizan en el sí de la organización, de acuerdo con los criterios establecidos en el documento "*Procedimiento para los Servicios de Prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-Cov2 (Covid19)*", de 28/02/2020, del Ministerio de Sanidad.

A partir del riesgo de exposición evaluado, se fueron tomando las medidas específicas para la prevención de contagios en el ámbito laboral; estas medidas han sido de carácter organizativo, de protección colectiva, de protección personal, de trabajador especialmente vulnerable y nivel de riesgo, de estudio y manejo de casos y contactos ocurridos en la empresa y de colaboración en la gestión de la incapacidad.

Las medidas más destacadas tomadas han sido:

Medidas de carácter organizativo:

- Refuerzo de las medidas para la higiene personal de las personas, especialmente en la higiene de manos, habilitando en los centros de trabajo puntos de dosificación con gel hidroalcohólico.
- Intensificación de la higiene de los lugares de trabajos, reforzando la periodicidad de limpieza y desinfección de superficies de los equipos, útiles y mobiliario, haciendo hincapié en aquellas de contacto frecuente. Además del refuerzo puesto en marcha por parte de la empresa especializada encargada de la limpieza de los centros de trabajo, se han habilitado "kits de limpieza" en los puestos de trabajo (tanto en centros

de producción como en el ámbito de oficinas) para que el personal pueda hacer desinfección de su mesa de trabajo y equipos que pueden ser comúnmente tocados.

- Implementación de distancia interpersonal fijada en 2m. Señalización de referencia en los puntos donde pueden formarse colas, lugares comunes, etc. (p.ej. entrada / salida de centros de trabajo, distanciamiento de mesas en áreas de descanso, comedor, etc.).
- Reducción de aforo de personas en el ámbito oficinas, estableciendo sistema de rotación presencial y teletrabajo.
- Establecimiento sistema de control entrada para evitar posibles aglomeraciones de personas en los centros de trabajo con entrada de trabajadores por turnos (fábricas); establecimiento de turnos para ocupación salas y áreas de uso común (salas de descanso, comedor).

Medidas de protección colectiva:

- Implementación control de temperatura corporal en la entrada a centros de trabajo.
- Instalación mamparas de separación física entre personas en puestos de trabajo o zonas de uso colectivo donde no se podía garantizar distancia de 2m entre personas (salas de comedor, en algunos sitios de oficinas, etc.).
- Asegurada correcta de ventilación en los centros de trabajo, siguiendo las recomendaciones emitidas en los documentos "*Recomendaciones de operación y mantenimiento de los sistemas de climatización y ventilación de edificios y locales para la prevención de la propagación del Sars-Cov2*" y "*Evaluación del riesgo de la transmisión de Sars-Cov2 mediante aerosoles*" elaborados por el Ministerio de Sanidad.

Medidas de protección personal:

- Entrega a todo el personal de mascarillas tipo Quirúrgica tipo I (eficacia filtración bacteriana EFP >95%). Establecimiento política de uso dependiendo del ámbito de trabajo y tipo de actividad desarrollada.
- Establecimiento de protocolos específicos de uso de guantes y otros equipos de protección individual en casos específicos.

Formación /Información:

- Lanzamiento de trípticos y campañas de información general sobre el Covid19 en función del colectivo de trabajadores (Producción, logística, comercial), con información sobre los síntomas, notificación de casos y actuación en caso de contagio, medidas preventivas específicas, etc.
- Creación de un punto único de información relacionado con el Covid19 en la intranet corporativa de Grupo. Información disponible sobre medidas generales, recomendaciones para teletrabajo, etc.
- Lanzamiento cursos en formato on-line sobre Covid19.

3.3.1. *Condiciones de salud y seguridad en el trabajo*

Responsabilidad de la acción: Prevención de Riesgos Laborales debe verificar que en las evaluaciones de puestos de trabajo se analiza el aspecto género en aras de establecer las medidas oportunas.

La evaluación permite analizar el trabajo realizado y los distintos factores y actores que lo componen, lo que permite identificar cualquier riesgo con el propósito de conseguir eliminarlo o reducirlo mediante la implantación de medidas de prevención desde su origen, organizativas, colectivas, individuales y de formación e información de los trabajadores.

A su vez, permite controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores, la naturaleza de sus

actividades, así como las características de sus puestos de trabajo y de las personas que deban desempeñarlos.

Dentro de los propios objetivos de la evaluación de riesgos de los puestos se encuentran: la observación de las actividades desde un enfoque por sexo, considerando siempre las personas que ocupan dichos puestos de trabajo para su evaluación de la actividad y diversas situaciones especiales o puntuales que deben de tenerse en cuenta de cara a una evaluación de riesgos como serían los casos de embarazo, lactancia, especial sensibilidad, restricciones, etc.

3.3.2. *Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo*

El número de accidentes de trabajo, desagregados por sexo en los ejercicios 2019 y 2020 es el siguiente:

Sexo	Nº de accidentes	
	2019	2020
Hombre-	19	21
<i>In itinere</i>	2	2
<i>Resto</i>	17	19
Mujer-	15	5
<i>In itinere</i>	8	-
<i>Resto</i>	7	5
Total	34	26

El índice de frecuencia y el índice de gravedad de los accidentes de trabajo en los ejercicios 2019 y 2020 es el siguiente:

Índice Incidencia		Índice Frecuencia		Índice Gravedad		Índice Duración Media bajas	
2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
19,41	26,49	9,47	10,13	0,37	0,46	39,75	45,33

A continuación, se detallan los índices de incidencia, frecuencia, gravedad y duración media de las bajas del ejercicio 2019 y 2020 desagregados por sexo:

Año	Índice Incidencia		Índice Frecuencia		Índice Gravedad		Índice Duración Media bajas	
	H	M	H	M	H	M	H	M
2020	28,70	20,49	10,98	7,84	0,32	0,85	28,74	108,40
2019	18,26	22,93	9,09	11,42	0,26	0,68	29,23	60,14

El índice de incidencia se ha obtenido de dividir el número de accidentes con baja el número de trabajadores, multiplicado por 1000.

El índice de frecuencia se ha obtenido de dividir el número de accidentes de trabajo con baja entre el número de horas trabajadas (según calendario laboral de la Sociedad o centro de trabajo) multiplicado por un millón.

El índice de gravedad se ha obtenido de dividir el número de días perdidos por accidente de trabajo entre las horas trabajadas (según calendario laboral de la Sociedad o centro de trabajo) multiplicado por mil.

El índice de duración media de bajas se ha obtenido de dividir el número de días perdidos por accidente de trabajo entre el número de accidentes de trabajo con baja.

La información relacionada con las enfermedades profesionales en los ejercicios 2020 y 2019 es la siguiente:

Sexo	Nº de enfermedades profesionales		Índice Duración Media bajas	
	2019	2020	2019	2020
Hombre	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

3.4. Relaciones sociales

3.4.1. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

COBEGA apuesta por un modelo de diálogo social constructivo y transparente. La compañía persigue un objetivo de adaptación permanente a las nuevas realidades del entorno laboral, impulsando la comunicación con las organizaciones sindicales.

En concreto, en el Convenio Colectivo propio de aplicación se recogen, entre otros aspectos, la vinculación de la retribución variable a los objetivos de la compañía, medidas de flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ayudas para situaciones personales. Además, se impulsa el desarrollo de las políticas de igualdad y la mejora la posición laboral de las mujeres con relación a su empleo y carrera profesional.

Igualmente, miembros de la Representación Legal de COBEGA forman parte del Comité de Empresa Europeo (España y Portugal) y cuentan igualmente con un Comité Intercentros y forman parte de la Mesa de Diálogo Permanente (MDP) que se constituyó en 2019 con el espíritu de analizar y tratar materias de índole colectiva que por su naturaleza afecten o puedan afectar de forma transversal a más de una sociedad del Grupo CCEP IBERIA.

Las reuniones con Comité de Empresa europeo se producen dos veces al año. Con ellos se comparte información sobre la marcha de negocio tanto en el área de producción como en el área comercial, así como los proyectos nacionales. Existe tanto una reunión anual con el Comité restringido como una reunión anual con el Comité plenario.

En cuanto a los procedimientos de consulta e información de forma más específica en la sociedad de COBEGA, se mantienen de forma trimestral las reuniones pertinentes con la RLT y se articulan a través de personal de Recursos Humanos responsable del centro de Trabajo y en función de la materia tratada, se cuenta con la participación de responsables de negocio.

Las materias a tratar en dichas reuniones son, a modo de ejemplo, las siguientes:

- Información trimestral del art. 64 del ET.
- Negociaciones sobre calendario laboral.
- Modificación de condiciones de trabajo.
- Acuerdo en materia de prestación de trabajo en horas extraordinarias o fines de semana.
- Desde el inicio de la pandemia, se han incorporado indicadores de seguimiento de empleados en cuarentena o afectados
- Comisión de igualdad que se reúne semestralmente

3.4.2. *Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país*

Actualmente la cobertura bajo Convenio es del 100%, es decir todo el personal que presta servicios se encuentra adscrito en el Convenio Colectivo aplicable.

En este sentido, cabe recordar que el 100% de los empleados sujetos a la legislación laboral española se encuentra regido por convenios colectivos, bien sectoriales, bien propios de empresa.

3.4.3. *El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo*

El Convenio Colectivo de aplicación recoge un Capítulo específico en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, existiendo además políticas en esta materia.

Las cláusulas específicas en esta materia recogidas en Convenio se refieren a:

- Protección a la maternidad y a la paternidad.
- Situaciones de Incapacidad Transitoria.
- Riesgos psicosociales.
- Medidas de seguridad en el lugar de trabajo.

- Formación para la seguridad.
- Política de prevención de riesgos laborales.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Comisión de Igualdad, que se reúne una vez al semestre

De forma adicional, cabe señalar que la empresa cuenta con comités de salud y seguridad de carácter paritario entre la dirección de la Compañía y los trabajadores y que son de ámbito local. El 100% de los trabajadores están representados en los comités.

Las áreas generales de actuación de estos comités son: información sobre riesgos potenciales, evaluación y medidas de prevención y mitigación de los mismos; vigilancia de la salud colectiva; información e investigación sobre incidentes y acciones de mejora; planes de promoción de la salud en el trabajo; y formación asociada a prevención de riesgos, entre otros.

Los comités de salud y seguridad se reúnen al menos una vez por semestre.

3.5. Formación

3.5.1. Las políticas implementadas en el campo de la formación

Formación en requisitos legales: el departamento de Learning&Development de Supply Chain vela por el desarrollo de acciones formativas acordes a los requisitos legales, legislación, requisitos de prevención de riesgos aplicables a Iberia, conforme a normativa vigente y calidad.

Formación en área comercial: gestionada por el área de formación de Comercial (Learning&Development Commercial) es la responsable de la formación en portfolio de productos y técnicas de venta *ad hoc* para toda la red comercial de acuerdo con el modelo comercial de Mercado (Route to Market). Atiende cualquier necesidad técnica que pueda necesitar un determinado perfil de la red comercial conforme a las necesidades de la empresa

Formación en habilidades-Liderazgo: gestionada por el área de formación de Recursos Humanos (Learning&Development HR) es la responsable de la creación de la plataforma de e-learning "Juice" abierta a todos los empleados de la plantilla con email corporativo. Desde el inicio de la pandemia, se ha hecho un refuerzo para asegurar que el 100% de los empleados tienen acceso a dicha plataforma.

Durante el periodo crítico de la COVID-19 (marzo-junio 2020) desarrollamos el Programa de capacitación "By your side", a través del cual acompañamos a nuestros empleados para inspirarlos, motivarlos y capacitarlos, con la intención de mantenernos unidos y salir fortalecidos de la situación.

- Lanzamos 50 píldoras de coaching
- Ofrecimos más de 4.800 horas de acciones formativas online
- Abordamos diferentes temas: Salud (talleres de mindfulness, yoga y Programación Neurolingüística), Management (habilidades y liderazgo), Formación en tendencias de negocio y Herramientas digitales.

Formación en idiomas: gestionada por el área de formación de Recursos Humanos (Learning&Development HR) es la responsable de la implementación del modelo de aprendizaje con metodología *blended*, definida en función de las necesidades demandadas por los diferentes colectivos de empleados.

Cada una de las áreas de formación mencionadas (requisitos legales, comercial y habilidades-idiomas) tiene su dotación presupuestaria y vela por la coherencia y eficiencia en la utilización de recursos conforme a las necesidades detectadas dentro del negocio.

3.5.2. La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales en el ejercicio 2020 y en el 2019 es la siguiente:

2020

Tipo de Formación	Horas de formación 2020
Business Knowledge	2.943,54
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	19,46
Mandos Intermedios	503,23
Responsables y técnicos especializados	146,63
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	2.274,22
Idiomas	3.907,49
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	556,44
Mandos Intermedios	1596,4
Responsables y técnicos especializados	1.010,64
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	744,01
Leadership-skills	5.547,48
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	558,16
Mandos Intermedios	2.457,8
Responsables y técnicos especializados	894,69
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	1.636,83
Requerimientos Legales	7.560,29
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	73,75
Mandos Intermedios	988,05
Responsables y técnicos especializados	658,66
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	5.839,83
Total general	19.958,80

2019

Tipo de Formación	Horas de formación 2019
Business Knowledge	787,33
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	1,50
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	368,00
Mandos Intermedios	357,83
Responsables y técnicos especializados	60,00
Languages	2.037,50
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	340,50
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	419,00
Mandos Intermedios	820,00
Responsables y técnicos especializados	458,00
Leadership-skills	4.168,67
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	713,83
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	1.563,31
Mandos Intermedios	1.396,57
Responsables y técnicos especializados	494,96
Legal	7.727,40
Directores/Responsables área funcional/Gerentes	134,75
Frontline/Staff/Operarios/Auxiliares	5.661,90
Mandos Intermedios	1.372,47
Responsables y técnicos especializados	558,28
Total general	14.720,90

El criterio de reporte de número de horas de formación se ha obtenido para los cursos presenciales en función de las horas de formación en el aula. Para los cursos online se computa el tiempo teórico estimado por el creador de la formación en completar el curso.

Hay que destacar que durante los momentos del confinamiento (Marzo-Abril-Mayo) se hizo especial énfasis en animar a nuestros equipos a participar en webinars y formaciones online que no han sido computadas como tal en horas de formación, no obstante, nos consta la alta participación de nuestros empleados en algunos cursos específicos de las áreas Comercial e Industrial.

3.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Las plantas y oficinas de COBEGA cumplen con los criterios de accesibilidad y señalética.

3.7. Igualdad

A continuación se detallan las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), las medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, así como, la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

Se hace referencia a Coca-Cola European Partners Iberia como responsable de las iniciativas y objetivos estratégicos relacionados con este apartado. Todas las sociedades de su Grupo, entre las que se encuentra COBEGA, deben promover estas iniciativas y cumplirlas.

Con el objetivo de garantizar el continuo cumplimiento legislativo en materia de igualdad estamos llevando a cabo la actualización, según el real decreto 901/2020 en todas las sociedades del grupo, de esta manera nuestros planes de Igualdad se encuentran siempre adaptada.

La igualdad, inclusión y diversidad están en el corazón de nuestra estrategia de personas. Lanzado en 2018, nuestro Plan de Inclusión y Diversidad es la base para atraer, retener y desarrollar el talento a través de cinco dimensiones: Género, Funcional, Generacional, Cultura y LGBT.

Estamos convencidos de que la diversidad enriquece y suma para la creación de una cultura y ambiente inclusivos. Por ello, hemos desarrollado un conjunto de iniciativas que fomentan estos principios entre nuestros equipos.

Para impulsar esta iniciativa, hemos contado desde el principio con el compromiso del Comité de Dirección en Iberia, representado en el Diversity Council. La implicación y apoyo de todos sus miembros nos ha permitido alcanzar velocidad de crucero muy rápidamente. Pero, necesitábamos aliados empleados representando toda la diversidad que tenemos dentro de la organización, para seguir construyendo inclusión, aliados que sumamos en 2020.

Pese a que fue un año extraordinariamente retador para todos y en todos los niveles, no hemos parado nuestra evolución en el Plan de Inclusión y Diversidad, en este caso, desde el compromiso y participación de nuestro equipo.

Programa Aliados

Aliados es un programa que ha tenido como objetivo escuchar la voz del empleado para acompañar e impulsar la creación de una Cultura inclusiva dentro de Coca-Cola European Partners Iberia, a través del aprendizaje y de la escucha activa y acompañando a nuestros líderes a fomentar una cultura de alto rendimiento que incorpore la diversidad, la igualdad y el bienestar de todos, sean cuales sean nuestras características personales.

Para ello, buscamos personas que quisieran convertirse en embajadores de la diversidad y la inclusión en Coca-Cola European Partners Iberia. De esta forma, más de 70 aliados que representan diversas realidades internas (geográficas, funcionales, de edad...), aportan valor desde sus experiencias y vivencias personales.

En 2020, todos ellos trabajaron participaron en un programa formativo en el que pudieron hacer un diagnóstico un benchmark interno y externo, a través de encuentros fundamentalmente virtuales, que les ayudaron a hacerse una composición de lugar de cómo estamos y cómo queremos estar a nivel diversidad e inclusión. Estos resultados y propuestas de mejora ya se han presentado al Diversity Council y en 2021 este equipo acompañará al Council en hacer realidad las iniciativas propuestas.

Todos los Planes de Igualdad comparten un espíritu único para todas las empresas que forman parte del Grupo. En ellos, se garantiza la existencia de medidas de igualdad y acciones positivas mediante las que se persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa, y eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Asimismo, las sociedades que componen Coca-Cola European Partners Iberia cuentan también con un Protocolo de actuación para la prevención, gestión y solución en caso de situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo, un Protocolo para detectar y ofrecer ayuda a aquellos trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género y con un buzón de Denuncia Confidencial, con el fin de hacer frente de forma rápida y contundente a posibles situaciones de acoso que pudieran plantearse.

Complementariamente a los Planes de Igualdad de sus sociedades, Coca-Cola European Partners Iberia tiene en marcha un Plan de Diversidad en línea con los compromisos establecidos en el pilar "Sociedad" de la estrategia de sostenibilidad para Europa Occidental Avanzamos. A través de este plan, se ha establecido el objetivo corporativo en materia de diversidad (establecido en el marco del compromiso Avanzamos) de fomentar una cultura igualitaria que garantice que las mujeres ocupan al menos el 40% de los puestos directivos en el año 2025.

Desde 2018, Coca-Cola European Partners (CCEP) dispone de una política de contratación inclusiva en la que no existe ningún tipo de discriminación por género ni de cualquier otro tipo. En este contexto, CCEP no comparte, ni apoya, ni avala otro tipo de políticas de gestión de empleo o reclutamiento. Para ello, la Compañía implementa distintas medidas e iniciativas para favorecer la diversidad e igualdad de género. En este contexto, en todos los procesos de promoción y selección de personal, tanto fijo como temporal, se contemplan candidaturas de ambos géneros en igualdad. Para ello, Coca-Cola European Partners Iberia ha firmado acuerdos con empresas de selección de personal y ha formado a los empleados para evitar sesgos inconscientes.

4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Tal como indica el Código de Conducta, CCEP está comprometida en la protección y el respeto de los derechos humanos. CCEP considera que los derechos humanos y laborales son inviolables y fundamentales para la sostenibilidad como empresa. CCEP se compromete a garantizar que todas las personas que trabajan en todas sus operaciones y dentro de su cadena de suministro sean tratada con dignidad y respeto.

La Compañía recoge los principios en materia de derechos humanos en los Principios Rectores para Proveedores, y se ofrecen más detalles en la Política de Derechos Humanos, que se ajusta a las normas internacionales aceptadas, como los Principios Rectores de la ONU.

La Compañía tiene un enfoque de tolerancia cero a la esclavitud moderna de cualquier tipo, incluyendo el trabajo forzado, y cualquier forma de tráfico de seres humanos en sus operaciones y cadena de suministro.

En 2017, publicamos nuestra primera Declaración sobre la Esclavitud Moderna, y seguimos actualizándola anualmente.

Durante el año 2019 se realizaron formaciones presenciales sobre el Código de Conducta, habiendo formado a 3.855 empleados en todo Coca-Cola European Partners Iberia. De esta forma, se consiguió desplegar y formar en el Código de Conducta a los empleados de la organización que no disponen de ordenador en su puesto de trabajo y que no habían podido completar la formación online. Además, Coca-Cola European Partners imparte formación on-line sobre el Código de Conducta a todos los empleados del Grupo, cada dos años durante un periodo renovable de 12 meses, y a todos los nuevos empleados como parte de su incorporación en la compañía. En el año 2020 un total de 1.147 Empleados de España realizaron la formación del Código de Conducta.

Coca-Cola European Partners apoya los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y adopta un enfoque proactivo para respetar estos derechos en el entorno de trabajo, la cadena de distribución y las comunidades en las que opera. Así, se adopta un enfoque de tolerancia cero ante la esclavitud moderna de cualquier tipo dentro de sus actuaciones, como la trata de personas, el uso de trabajo infantil, el trabajo forzado y la mano de obra esclava o involuntaria.

La compañía hace que su cadena de distribución cumpla los mismos estándares y prohíbe cualquier forma de trata de personas dentro del sistema y en empresas que provean u ofrezcan servicios de forma directa.

No se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos durante los ejercicios 2020 y 2019¹.

Tras la publicación de la primera Declaración contra la esclavitud moderna de Coca-Cola European Partners en el año 2017, en 2018 se acogió un Taller interno de Derechos Humanos para Senior Managers, con el objetivo de entender qué significan los derechos humanos en las operaciones y cadena de suministro de Coca-Cola European Partners. Como resultado de ese Taller, en el año 2019 se realiza una evaluación de riesgos en materia de derechos humanos en el conjunto del negocio.

Se identificaron nueve áreas clave que suponen el mayor riesgo para las personas en las operaciones de CCEP y en toda su cadena de valor. Inicialmente se centraron en las cuatro primeras cuestiones prioritarias para garantizar el pleno cumplimiento y en la toma de medidas: salud, seguridad y protección; igualdad y no discriminación; horarios de trabajo y trabajadores inmigrantes y temporales.

En 2020, se desarrollaron planes de acción para los temas relacionados con la libertad de asociación, el derecho a la privacidad y la protección de datos. Sin embargo, debido a la COVID-19 se adoptaron medidas adicionales para garantizar la salud y la seguridad del personal y otras personas que trabajan para CCEP.

Esto incluyó la evaluación de riesgos de la COVID-19, la aplicación de guías sobre el trabajo desde casa, el distanciamiento social, programas de limpieza y desinfección, y medidas adicionales para los empleados en de ventas y de la cadena de suministro.

Esto ha retrasado el calendario de las acciones restantes, sobre el trabajo forzoso y los salarios, hasta 2021.

En 2020, la Compañía renovó la formación en derechos humanos, incluyendo un enfoque de la esclavitud moderna para todos los gestores de compras que interactúan con los proveedores y para equipos de la cadena de suministro.

En el Día de los Derechos Humanos, en diciembre de 2020, compartimos nuestros progresos con nuestros empleados y con las partes interesadas.

5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Grupo Coca-Cola European Partners, del que forma parte la sociedad COBEGA, está plenamente comprometido con el cumplimiento de las legislaciones de los territorios en los que opera y con la ética en los negocios. Para ser en una gran compañía, necesita desarrollar sus negocios de la manera correcta y teniendo la "integridad" y la "ética" en el centro de todas sus acciones. Para ello, el Grupo Coca-Cola European Partners cuenta con una estructura en materia de Ethics & Compliance que proporciona una orientación clara al negocio y permite que éste se mueva más rápido y sirva de apoyo para un éxito sostenible impulsando la toma de decisiones correcta. Cada año realizamos una autoevaluación de nuestro programa de ética y cumplimiento. En 2020 completamos una evaluación externa de la madurez del programa de Ética y Cumplimiento por parte de KPMG.

Para velar por el cumplimiento y la ética en el negocio de Coca-Cola European Partners, en cada unidad de negocio de CCEP, existe un Comité de Cumplimiento y Riesgos, que depende de cada Comité de dirección.

¹ Las materias de derechos humanos a las que hace referencia este indicador están relacionadas con el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales locales aplicables, la protección de las libertades inherentes a las personas, el rechazo de la trata de personas y uso de mano de obra infantil o forzado y, en general, cualquier forma de explotación

En el caso de España y en cumplimiento con el Código Penal, se cuenta con un Comité Ético, como órgano colegiado de carácter multidisciplinar que depende directamente del órgano de administración de CCEP Iberia (y ha sido ratificado por todas las sociedades del Grupo entre las que se encuentra C) así como, del Chief Compliance Officer de CCEP. Este Comité Ético tiene autoridad en materia de cumplimiento y es autónomo en la supervisión del modelo de prevención local, incluyendo el Comité del Código de Conducta, el cual es el encargado de revisar y monitorizar las violaciones del Código de Conducta en cada unidad de negocio.

El programa de Ética y Cumplimiento de CCEP a través del Chief Compliance Officer y del Comité Ético de CCEP Iberia, es el encargado de:

- cumplir con los más altos estándares de integridad empresarial a través del Código de Conducta y de las buenas prácticas empresariales;
- dar forma, apoyar y hacer posible una cultura empresarial ética y respetuosa con el medio ambiente;
- y ayudar proactivamente a prevenir los daños resultantes de comportamientos poco éticos o ilegales.

El objetivo de CCEP es prevenir todas las formas de soborno y la corrupción en sus negocios. El Código de Conducta de CCEP establece los principios y normas para prevenir el soborno y la corrupción, incluidos los conflictos de intereses y el intercambio de regalos y entretenimiento.

En materia de lucha contra la corrupción y el soborno, en el Grupo Coca-Cola European Partners se ha procedido a una identificación y evaluación de los principales riesgos existentes, que se concretan en los siguientes:

1. Infracciones por terceras partes.
2. Aplicación de leyes extraterritoriales (FCPA, UK Bribery Act).
3. Entender debidamente qué es un conflicto de interés.
4. La prevención de la corrupción por parte del Consejo y de la alta dirección.
5. El soborno a terceras partes.

En aras de prevenir estas conductas, el Código de Conducta prohíbe toda forma de soborno o corrupción, no permitiéndose ofrecer, prometer, dar, solicitar y acordar la recepción o la aceptación de un soborno o de aquello que pueda percibirse como un soborno, así como, cualquier forma de blanqueo de capitales.

Todas las aportaciones hechas a fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro se han hecho conforme a las normas legales y a los procedimientos internos establecidos.

Las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro se realizan principalmente desde CCEP Iberia (Fundación Coca-Cola, Fundación Princesa de Asturias, Fundación Universidad Empresa, etc.). Adicionalmente, en el ejercicio 2020 la Sociedad ha realizado donaciones a entidades sin ánimo de lucro por importe de 102.522 euros. En el ejercicio 2019 la Sociedad no realizó ninguna aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Coca-Cola European Partners cuenta con una Política específica en materia de anticorrupción desde el año 2019 (Política regalos, actividades de ocio y antisoborno), la cual ha sido debidamente aprobada por Coca-Cola European Partners y difundida a todos los trabajadores a través de un plan de comunicación específico. Se ha impartido formación tanto online como presencial, a los empleados y departamentos más expuestos a esta Política, sobre los riesgos y medidas aplicables en materia de lucha contra la corrupción y el soborno. La formación on-line sobre anticorrupción se comenzó con el lanzamiento de la Política en diciembre de 2019 y está disponible a través de la plataforma de formación online de CCEP. En 2020, un total de 1.446 empleados han realizado la formación sobre evitar el soborno y la corrupción.

Cualquier empleado que desee plantear preocupaciones acerca de las infracciones en CCEP puede hacerlo de varias maneras formas diferentes, como ponerse en contacto con a su superior jerárquico o a través de nuestros canales dedicados a Speak Up (a través de un número de teléfono y un formulario en internet) mediante el cual los empleados pueden plantear preguntas y dar voz a sus inquietudes de forma confidencial y anónima. Los canales de denuncia están a disposición de todos los empleados y terceros como medida de compliance las 24 horas del día y los 7 días a la semana.

Cuando cualquier empleado expresa sus preocupaciones en relación con el Código de Conducta, CCEP llevará a cabo una investigación.

Coca-Cola European Partners Iberia también cuenta con un Canal Denuncias. No se ha reportado ningún caso en materia de corrupción y/o soborno relativa a COBEGA en los ejercicios 2020 y 2019.

6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

6.1.1. El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

Las actividades de COBEGA en los territorios en los que opera generan un impacto en las economías locales de 1.782 millones de euros de valor añadido por su actividad y por la cadena de valor, según el estudio de impacto de las actividades de Coca-Cola realizado en el año 2016. Estas cifras se desglosan de la siguiente manera:

- 1.047 millones de euros de valor añadido en Cataluña, lo que representa el 0,5% de su PIB.
- 330 millones de euros de valor añadido en Canarias, lo que representa el 0,8% de su PIB.
- 163 millones de euros de valor añadido en Aragón, lo que representa el 0,5% de su PIB.
- 242 millones de euros de valor añadido en Baleares, lo que representa el 0,9% de su PIB.

En cuanto al empleo, las actividades de COBEGA han generado 25.002 empleos, de ellos 1.227 son empleos directos y 23.780 empleos indirectos en 2016.

Como parte de Coca-Cola European Partners, COBEGA se suma al objetivo de ser un agente positivo en la sociedad, contribuyendo a su desarrollo, tanto para sus empleados como para las comunidades en las que está presente. Como parte de este compromiso, CCEP trabaja para promover la diversidad y la inclusión, con el objetivo de que el 40% de los puestos directivos estén ocupados por mujeres para 2025. En este sentido, el porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres en COBEGA en 2020 es del 26% (en 2019 fue del 27%). El porcentaje de puestos directivos por género es calculado en base a posiciones de Senior Manager o superior.

6.1.2. Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;

COBEGA mantiene un contacto regular con sus grupos de interés para conocer sus puntos de vista y construir relaciones a largo plazo que permitan identificar nuevos retos alineados con sus expectativas. Se mantienen encuentros personalizados con Instituciones y Administraciones Públicas, se participa en foros y se colabora con ONG y entidades del tercer sector.

Además, se mantiene un diálogo abierto en foros de discusión y otros eventos relacionados con las seis áreas prioritarias de la empresa en los ámbitos de la sostenibilidad (bebidas, envases, la sociedad, el agua, el clima y la cadena de suministro).

Además, se mantiene abierto un diálogo constante con diferentes medios de comunicación, tanto especializados como generalistas, a través de comunicaciones, encuentros y otros foros y eventos.

6.1.3. *El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio*

El compromiso con las comunidades locales es, para COBEGA, un pilar básico de la manera de construir un negocio sostenible. En 2020 al igual que 2019, ha seguido apoyando con fuerza la capacitación, formación y la cultura, especialmente en su faceta de impulsar la participación de los jóvenes. En las comunidades en las que opera COBEGA, sigue desarrollando los programas GIRA Mujeres y GIRA Jóvenes, dos iniciativas para potenciar el talento y las capacidades de trabajo de las mujeres, y la capacitación profesional y personal de jóvenes en situación de vulnerabilidad. En ambos casos, se trata de proporcionarles conocimientos y herramientas que contribuyan a su avance profesional y personal. GIRA Mujeres es posible gracias a la colaboración de organizaciones como Fundación Mujeres, Alma Natura, Impact Hub, Dona Activa y Cruz Roja.

El objetivo de la plataforma GIRA en el año 2020 marcado por la COVID-19 ha sido continuar ayudando, a través de formaciones online, a los colectivos beneficiarios a impulsar su empleabilidad y fomentar la adquisición de nuevas competencias laborales.

Para ello, ha sido necesario reconvertir el formato de los talleres presenciales a un entorno digital. Así, junto a las distintas entidades sociales con las que Coca-Cola colabora para dar forma a los programas, se han adaptado las herramientas y capacidades para seguir prestando el mismo apoyo a colectivos ahora más vulnerables que antes.

En 2020 han participado 628 mujeres de Cataluña, Aragón, Baleares, Canarias y Andorra en el proyecto GIRA Mujeres. Si tenemos en cuenta las dos ediciones que se han celebrado hasta 2019, un total de 2.254 mujeres en la zona de COBEGA han participado al proyecto.

En cuanto a GIRA Jóvenes han participado en 2020 un total de 101 jóvenes de Cataluña. Desde su lanzamiento en 2012, 397 jóvenes de entre 16 y 22 años de Cataluña han participado en el programa.

Para impulsar el talento juvenil, COBEGA organiza cada año, conjuntamente con Fundación Coca-Cola Iberia, el Concurso de Jóvenes Talentos que promueve el desarrollo literario de los alumnos de Educación Secundaria. Sin embargo, en 2020, debido a la pandemia, el concurso tuvo que ser cancelado ante la imposibilidad de celebrar las pruebas escritas, las cuales se celebrarán en formato online en 2021. En la última edición de 2019, han participado 5.486 jóvenes de las comunidades en las que COBEGA está presente.

En relación con los premios Buero de Teatro Joven, en 2020 las circunstancias de la COVID-19 no nos permitieron celebrarlos como todos los años. Por tanto, la Edición 17, 2019-2020 tuvo que cancelar los Campus de Invierno y la Semana del Teatro Joven en Madrid. Pero se mantuvieron ensayos por medios digitales y se hizo rediseño de propuestas teatrales y recibimos nuevas propuestas que se realizaron 100% en plataformas audiovisuales. La Gala Nacional se llevó a cabo en formato online. En la zona de COBEGA (Cataluña, Aragón, Baleares, Canarias y Andorra) participaron un total de 356 profesores con 2.140 jóvenes y 89 grupos.

Para abordar el compromiso en materia de envases, COBEGA, junto con el resto de las empresas del Grupo y Coca-Cola Iberia, desarrolla en España y Portugal el proyecto

Mares Circulares, en colaboración con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, a través de la Secretaría General de Pesca, Asociación Chelonia, Fundación Ecomar y Asociación Vertidos Cero, junto a diversas ONG y Asociaciones Locales.

La COVID-19 ha impactado directamente en el proyecto limitando todas las actividades presenciales en el ámbito de la Intervención y Voluntariado, Formación y Sensibilización.

Tras la declaración del Estado de Alarma, las actividades de limpieza de playas y entornos acuáticos, así como intervenciones en Reservas Marinas y otros espacios protegidos, fueron paralizadas, con el fin de continuar velando por la seguridad de voluntarios participantes y entidades colaboradoras.

Pero nos hemos adaptado, trabajando especialmente con los datos de monitorizaciones que alimentan la Base de Datos científica del Proyecto, limpiezas de fondos marinos en puertos y manteniendo nuestro concurso de Estudios Científicos y Start Ups.

También adaptamos la formación presencial especializada de técnicos de la Asociación Chelonia al formato online. Gracias a ello, pudimos llegar a más centros. En 2020, un total de 1.625 personas han sido formados. Asimismo, en el marco del proyecto "Mares circulares", se ha organizado la tercera edición de un concurso que pretende fomentar la conciencia y participación de la sociedad civil en la búsqueda de soluciones a la problemática ambiental global que suponen las basuras marinas. En 2020, se ha premiado a una start-up de Alicante por sus proyectos para luchar contra la basura marina.

En 2019, 3.505 voluntarios han participado en el proyecto de recogida de residuos en 71 actividades de limpieza, se ha realizado 120 acciones de concienciación ambiental. Aunque no se ha podido realizar en 2020 todas las actividades de la iniciativa Mares Circulares, el Grupo ha podido seguir interviniendo en los fondos marinos de los caladeros de los puertos. En las zonas de Cataluña, Baleares y Canarias, se ha podido retirar residuos en 2 puertos, con la participación de 7 barcos pesqueros. Estas actuaciones han permitido recoger 1.402 kilos de residuos de los mares y entornos marinos (19,1 toneladas en 2019), así como contribuir a la sensibilización, la prevención y la investigación.

En el territorio en el que opera COBEGA, el Grupo colabora desde hace más de 4 años con productores de cítricos españoles para poner en marcha prácticas sostenibles de riego y fertilización para reducir el consumo de agua y el impacto ambiental asociado a su producción. Este proyecto se desarrolla con la colaboración de la Universitat Jaume I de Castelló, Inèdit y el IRTA de la Generalitat de Catalunya.

6.1.4. Las acciones de asociación o patrocinio

Además, de las acciones sociales y ambientales anteriormente mencionadas, COBEGA ha colaborado en 2020 con 1.816 eventos locales (5.042 en 2019) (culturales, deportivos, sociales) a los que acudieron un total de 28.3523 personas (2.310.774 en 2019). A partir de marzo de 2020, estas actividades se han suspendido debido a la situación de pandemia.

6.2. Subcontratación y proveedores

6.2.1. La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

La reputación de Coca-Cola European Partners se fundamenta en la confianza y el respeto. La Compañía está comprometida a generar una relación de confianza con sus empleados y aquellos que operan con ella a través de un conjunto de valores que representan los estándares más elevados de calidad, integridad, excelencia

cumplimiento legal y respeto por los derechos humanos, y las costumbres y culturas únicas en las comunidades donde operamos.

Se respetan los principios sobre los derechos humanos internacionales, incluidas la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

CCEP participa de manera activa en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Estos valores corporativos se formalizan en la Política de Derechos Humanos en el lugar de trabajo.

The Coca-Cola Company (TCCC) establece para todo el sistema Coca-Cola unos estándares de cumplimiento por parte de todos sus proveedores y franquiciados. Para ello establece unas directrices que deben ser seguidas por todos los proveedores. En consecuencia, CCEP exige a sus proveedores el cumplimiento de estas directrices.

Usamos ingredientes como agua, azúcar, café, jugos y almíbar para elaborar nuestras bebidas. También confiamos en materiales como vidrio, aluminio, PET, pulpa y papel para producir empaques. Exigimos a todos nuestros proveedores que cumplan objetivos estrictos en torno a las políticas y prácticas en el lugar de trabajo, la salud y la seguridad, la ética y los derechos humanos, la protección del medio ambiente y la integridad empresarial. Por otro lado, **todos los proveedores de ingredientes o material de *packaging*** deben comprometerse con los Supplier Guiding Principles SGP, (Principios Rectores para Proveedores). Pero, además, los **proveedores de ingredientes** deben acogerse también a los Sustainable Agriculture Guiding Principles (Principios Rectores de Agricultura Sostenible) o a los principios equivalentes de la Sustainable Agriculture Initiative (SAI).

La actividad de compras estratégicas de CCEP está centralizada para las cinco unidades de negocio que componen el Grupo CCEP entre las que se encuentra COBEGA. Para aquellas compras menos relevantes que se gestionan desde COBEGA se recomienda que los proveedores apliquen los Principios Rectores de Proveedores.

Al reconocer que existen diferencias en las leyes, costumbres y condiciones económicas que afectan las prácticas comerciales en el mundo, se apuesta por que los valores compartidos actúen como la base de las relaciones entre CCEP y sus proveedores, comenzando con el compromiso por todos los derechos humanos. Los Principios Rectores para Proveedores comunican los valores y expectativas de la Compañía, y destacan la importancia de las políticas y prácticas responsables en el lugar de trabajo que cumplen, como mínimo, con las leyes del medio ambiente correspondientes y con las leyes y reglamentaciones laborales a nivel local. Los principios detallados abajo reflejan los valores que CCEP defiende en sus políticas, y se espera que los proveedores directos sigan el espíritu y el objeto de estos principios rectores, a fin de asegurar el respeto de todos los derechos humanos.

- Libertad de asociación y convenios colectivos de trabajo.
- Prohibición de trabajo infantil.
- Prohibir el trabajo forzado y maltrato laboral.
- Eliminar la discriminación.
- Horas de trabajo y salarios.
- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Proteger el medio ambiente.
- Integridad comercial.
- Procedimiento y recursos de reclamo.
- Sistemas de administración.
- Leyes y reglamentaciones.

- Trabajo forzado.
- Maltrato laboral.
- Libertad de asociación y convenios colectivos de trabajo.
- Discriminación.
- Salarios y beneficios.
- Horas de trabajo y horas extras.
- Salud y seguridad.
- Medio ambiente.
- Integridad comercial.
- Prueba de cumplimiento.

En los casos en que las Convenciones Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (International Labor Organization, OIT) establecen estándares más elevados que las leyes locales, el proveedor deberá cumplir los estándares de la OIT. Estos requisitos mínimos forman parte de todos los acuerdos entre CCEP y sus proveedores directos y autorizados. Se espera que todos los proveedores desarrollen e implementen los procesos comerciales internos que correspondan para asegurar el cumplimiento de los Principios Rectores para Proveedores.

6.2.2. *Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental*

COBEGA, como empresa del Grupo CCEP, considera como una obligación el respetar y proteger los Derechos Humanos de todos, desde sus propios empleados a los trabajadores agrícolas en toda la cadena de suministro.

Continuará incorporando sostenibilidad, ética y Derechos Humanos en su cadena de suministro, en línea con los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los Derechos Humanos englobados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de la OIT, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y Derechos Humanos.

Todos los proveedores de ingredientes o material de empaquetado deben comprometerse con los mencionados Principios Rectores para Proveedores, y los proveedores de ingredientes deben acogerse también a los Principios Rectores de Agricultura Sostenible mencionados en el apartado anterior, haciendo cumplir de esta manera la responsabilidad social y ambiental que rigen en TCCC y CCEP.

Coca-Cola European Partners evalúa la sostenibilidad de los proveedores en el marco del *CCEP's Supplier Relationship Management (SRM)*, que se ha actualizado en 2017 para hacer el proceso aún más riguroso y obtener más información sobre el desempeño de los proveedores.

6.2.3. *Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas*

The Coca-Cola Company cuenta con criterios de selección de proveedores recogidos en las SGP (*Supplier Guiding Principles*) de obligado cumplimiento para ser proveedor homologado. CCEP realiza un seguimiento para garantizar la calidad de los ingredientes y la sostenibilidad de la cadena de suministro a través de la exigencia de cumplimiento de los Principios Rectores para Proveedores y Principios Rectores de la Agricultura Sostenible a sus proveedores. Estos principios están alineados con los principales estándares y esquemas de aseguramiento de agricultura sostenible de terceros a nivel mundial, como la Farm Sustainability Assessment of the Sustainable Agriculture Initiative Platform (SAI-FSA), Bonsucro y Rainforest Alliance. Estas normas voluntarias definen un

conjunto de prácticas o criterios para el cultivo sostenible, sustentado por un sistema de implementación y garantía sólido y transparente.

Posteriormente, con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas, los proveedores comprometidos con los Supplier Guiding Principles (materias primas y packaging) son **auditados por The Coca-Cola Company**. Por lo general, las evaluaciones incluyen entrevistas confidenciales con los empleados y los contratistas de planta. Si el proveedor no mantiene algún aspecto de los requisitos de los SGP, este deberá implementar acciones correctivas. CCEP se reserva el derecho a rescindir un acuerdo con dicho proveedor en el caso de que no pueda demostrar que cumple con los requisitos de los SGP.

El desempeño en sostenibilidad de nuestros proveedores es calificado por EcoVadis, una empresa de evaluación independiente, que evalúa a los proveedores en función de criterios como el medio ambiente, la gestión del carbono, los derechos humanos y las prácticas comerciales justas. En 2020, nuestros proveedores obtuvieron una puntuación general promedio de 57,4 y nuestro objetivo es que nuestros proveedores una puntuación general promedio de 65 para 2025. A los proveedores que tienen una baja puntuación se les pide que desarrollen un plan de acción y mejoren su desempeño.

6.3. Consumidores

6.3.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

COBEGA, como sociedad perteneciente al grupo de sociedades de CCEP Iberia, dispone de la certificación de los sistemas de gestión de Seguridad Alimentaria FSSC 22000 y de Calidad ISO 9001 mediante los cuales se evidencia el cumplimiento de los programas de inocuidad de los alimentos, reclamaciones de consumidores y gestión de crisis requeridos en dichas normas.

Como parte de nuestros imperativos estratégicos continuamos innovando para ofrecer a los consumidores más opciones con menos azúcar, con envases más pequeños, con más información nutricional que ayude a tomar decisiones de compra y consumo, con una comunicación responsable y clara en medios y puntos de venta.

6.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

El sistema de gestión de reclamaciones de consumidor está integrado con el programa mundial de The Coca-Cola Company (Nexus). La gestión de éstas se realiza a través de las comunicaciones recibidas por diferentes vías: teléfono de atención al consumidor, e-mail, redes sociales, etc. por un departamento dedicado a información de los consumidores mediante un programa informático con el cual nos permite disponer de la trazabilidad de dichas reclamaciones.

Todas las reclamaciones recibidas y gestionadas por el sistema informático Nexus son investigadas por el departamento de calidad y se contestan al consumidor.

La ratio de reclamaciones de consumidor calculada como número de reclamaciones/1.000.000 de envases fabricados para las plantas de la Sociedad es el siguiente:

Planta	2019	2020
Barcelona	0,18	0,43
Tenerife	0,12	0,38

6.4. Información fiscal

6.4.1. Los beneficios obtenidos país por país

La Sociedad está domiciliada en España y realiza la práctica totalidad de sus ventas y prestaciones de servicios a empresas del Grupo al que pertenece, fundamentalmente a su Socio Único, Coca-Cola European Partners Iberia, S.L.U.

El beneficio después de impuestos obtenido en el ejercicio 2020 asciende a 17.643.388 euros (en 2019 ascendió a 23.499.686 euros).

6.4.2. Los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas

Cobega Embotellador, S.L.U. se encuentra sujeta al Impuesto sobre Sociedades bajo el régimen de tributación de Consolidación Fiscal según el Capítulo VI del Título VII de la Ley 27/2014 de 27 de noviembre, por el que se aprueba la Ley del Impuesto sobre Sociedades, siendo la entidad dominante del grupo, Coca-Cola European Partners plc, entidad residente en Reino Unido. En el contexto de este Grupo, Coca-Cola European Partners Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal) es la sociedad designada como responsable del Grupo de consolidación en España. El número de grupo comunicado por las autoridades fiscales ha sido el 49/17.

Las sociedades que constituyen dicho grupo a efectos fiscales para el ejercicio 2019 y 2018 son Coca-Cola European Partners Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal), Bebidas Gaseosas del Noroeste, S.L.U., Beganet, S.L.U., Cobega Embotellador, S.L.U., Coca-Cola Iberian Partners Gestión, S.L., Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, S.L.U., Compañía para la Comunicación de Bebidas sin Alcohol, S.L.U., Conversia IT, S.L.U., Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.L., Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.L.U., Aguas del Maestrazgo, S.L.U., Aguas de Santolín, S.L.U., Aguas del Toscal, S.A.U., Aguas de la Vega del Codorno, S.L.U., Vilas del Turbón, S.L.U., CCIP Soporte, S.L.U., Peña Umbría, S.L.U., Developed System Logistic, S.L.U., Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. Madrid Eco Platform, S.L.U. y Aguas de Cospito, S.L.U.

En consecuencia, el impuesto sobre beneficios es pagado por Coca-Cola European Partners Iberia, S.L.U., teniendo Cobega Embotellador, S.L.U. registrada una cuenta a pagar con dicha Sociedad al cierre del ejercicio 2020, que se abonará en el mes de julio 2021 cuando Coca-Cola European Partners Iberia, S.L.U. presente el modelo oficial de Impuesto sobre Sociedades Consolidado.

En este sentido, la contribución de Cobega Embotellador, S.L.U. en la liquidación provisional contabilizada en el ejercicio 2020, ha supuesto una cuenta a pagar de 5.676.023 euros (en 2019 el importe fue de 5.853.700 euros) con la sociedad cabecera del grupo de consolidación fiscal Coca-Cola European Partners Iberia, S.L.U., en concepto de Impuesto sobre Sociedades.

En el ejercicio 2020 la Sociedad ha recibido subvenciones públicas por importe de 3,4 millones de euros, de las cuales:

- 3,146 millones de euros corresponden a compensación para los transportes realizados durante el año 2019 reguladas por el Real Decreto 147/2019 de 15 de marzo, sobre compensación al transporte marítimo y aéreo de mercancías no incluidas en el Anexo I del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, con origen o destino en las Islas Canarias, según Acuerdo del Delegado del Gobierno en Canarias en virtud de la Propuesta de Resolución de la Secretaría General de la Delegación del Gobierno en Canarias de 15 de Diciembre de 2020.
- 0,252 millones de euros corresponden al programa de ayudas para actuaciones de eficiencia energética en Pyme y en Gran Empresa del Sector Industrial, promovidas por el Instituto para la Diversificación y el Ahorro de Energía

En el ejercicio 2019 la Sociedad ha recibido subvenciones públicas por importe de 3,3 millones de euros, de las cuales:

- 3,1 millones de euros corresponden a compensación para los transportes realizados durante el año 2018 reguladas por el Real Decreto 147/2019 de 15 de marzo, sobre compensación al transporte marítimo y aéreo de mercancías no incluidas en el Anexo I del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, con origen o destino en las Islas Canarias.
- 0,2 millones de euros corresponden al programa de ayudas para actuaciones de eficiencia energética en Pyme y en Gran Empresa del Sector Industrial, promovidas por el Instituto para la Diversificación y el Ahorro de Energía.

Contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad

Mediante esta tabla se vinculan los apartados del presente Estado de Información No Financiera que dan respuesta a los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad.

Modelo de negocio	Página	Criterio de Reporting
Descripción del modelo de negocio	1-2	GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI-102-5, GRI 102-7
Presencia geográfica	1-2	GRI 102-4, GRI 102-6
Objetivos y estrategias	2	GRI 103-2
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	2	GRI 102-15
Estrategia y gestión de riesgos		
Descripción de las políticas que aplica la compañía	3-4,16-17,23-25, 28-30,34-35	GRI 103-1, GRI 103-2
Resultados de las políticas que aplica la compañía	3-4,16-17,23-25, 28-30,34-35	GRI 103-3
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculados a las actividades de la compañía	2, 4, 19-20, 30-31	GRI 102-15
Perfil del informe de información no financiera		
Marco de <i>Reporting</i> utilizado	1	Estándares GRI y marco de reporting interno
Análisis de materialidad	3	GRI 102-44, GRI 102-47

Cuestiones medioambientales		
Gestión ambiental		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3-10	GRI 103-1
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	5	Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	3-4	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	5	Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. Cualquier otra forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	8-10	GRI 305-5, GRI 103-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	5-6	GRI 103-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	6	GRI 103-2
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	7	GRI-303-1
Consumo de materias primas	9	GRI- 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	7-8	GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4
Medidas para mejorar la eficiencia energética	8	GRI 302-4
Uso de energías renovables	8-9	GRI 302-1
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero	10	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3
Medidas para adaptarse al cambio climático	9-10	GRI 201-2

Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	9-10	GRI 305-5
Biodiversidad		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	11	GRI 103-2
Impactos causados por la actividad	11	GRI 103-2

Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y modalidad de trabajo	11-12	GRI 102-8, GRI 405-1
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	13	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	14	GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	14-15	GRI 405-2
Brecha salarial; la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	15-16	(Salario promedio de hombres – Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres
Remuneración media de consejeros y directivos	15	Basado en criterios contables.
Implantación de políticas de desconexión laboral	16	GRI 103-2
Porcentaje de empleados con discapacidad	17	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	17-19	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	19	GRI 103-2
Medidas para facilitar la conciliación	19-20	GRI 103-2
Seguridad y Salud		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	20-21	GRI 403-1, GRI 403-2
Indicadores de siniestralidad	22-23	GRI 403-9 (2018)
Enfermedades profesionales por sexo	23	GRI 403-10 (2018)

Relaciones sociales		
Organización del diálogo social	23-24	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	24	GRI 102-41
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	24-25	GRI 403-4 (2018)
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	25	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	26-27	GRI 404-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad	27	GRI 103-2
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	28-29	GRI 103.2
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	28-29	GRI 103-2
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	28-29	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	28-29	GRI 102-16 y GRI 103-2

Información sobre el respeto a los derechos humanos		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	29-30	GRI 102-16 y GRI 103-2
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	29-30	GRI 102-16 y GRI 103-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	30	GRI 102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	29-30	GRI 102-16 y GRI 103-2
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	29-30	GRI 102-16
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	29-30	GRI 409-1
Abolición efectiva del trabajo infantil	29-30	GRI 408-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	30-31	GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	30-31	GRI 102-16, GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	30	GRI- 201-1

Información sobre la sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	32	GRI 103-2, GRI 103-3
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	32-34	GRI 103-2, GRI 103-3
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	33	GRI 103-2
Acciones de asociación o patrocinio	34	GRI 102-13
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	34-36	GRI 308-1, GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	36	GRI 308-1, GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	36-37	GRI 308-1, GRI 414-1
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	37	GRI 103-2
Sistemas de reclamación	37	GRI 103-2
Quejas recibidas y resolución de las mismas	37	GRI 103-2
Información fiscal y transparencia		
Beneficios obtenidos país por país	38	GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios pagados	38	Impuestos sobre beneficios pagados en base a criterios contables
Subvenciones públicas recibidas	38-39	GRI 201-4

El Estado de Información No Financiera de Cobega Embotellador, S.L.U. referente al ejercicio 2020 formulado el 10 de Marzo de 2021 por el Administrador Único de la Sociedad, consta de 46 hojas y ha sido firmado en la última hoja por el Administrador Único de la Sociedad. Se presenta como informe separado formando parte del Informe de Gestión de Cobega Embotellador, S.L.U., tal y como prevé la normativa en vigor.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'C' followed by a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Coca-Cola European Partners Iberia, S.L.U.
Representada por D. Francesc Cosano Jordà
Administrador Único